

Granski kolektivni ugovor za socijalnu djelatnost

Granski kolektivni ugovor je objavljen u "Službenom listu CG", br. [25/2015](#), [31/2016](#) (čl. 7. nije u prečišćenom tekstu), [32/2016](#) - ispravka i [7/2020](#).

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Granskim kolektivnim ugovorom za socijalnu djelatnost (u daljem tekstu: Ugovor), Reprezentativni sindikat zaposlenih u socijalnoj djelatnosti Crne Gore (u daljem tekstu: Sindikat) i Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada), uređuju, u skladu sa Zakonom o radu (u daljem tekstu: Zakon) i Opštim kolektivnim ugovorom, pojedina prava i obaveze iz radnog odnosa zaposlenih, prava i obaveze poslodavca prema zaposlenom, kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana.

Član 2

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se na zaposlene i poslodavce u javnim ustanovama koje obavljaju djelatnost socijalne i dječje zaštite, čiji je osnivač država.

Član 3

Ovaj Ugovor se neposredno primjenjuje.

Na prava i obaveze koja nijesu uređena ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona i Opšteg kolektivnog ugovora.

II. ODMORI

Član 4

Pored Zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom utvrđene dužine trajanja, godišnji odmor se uvećava:

1) po osnovu stručnosti i složenosti poslova radnog mjesta:

- za VII nivo nacionalnog okvira kvalifikacija, pet radnih dana;
- za V i VI nivo nacionalnog okvira kvalifikacija, četiri radna dana;
- za III i IV nivo nacionalnog okvira kvalifikacija, tri radna dana;
- za ostale zaposlene dva radna dana.

2) po osnovu doprinosa u radu:

- jedan radni dan.

3) po osnovu uslova rada:

- zaposlenima sa smjenskim radom i dežurstvima, dva radna dana.

4) po osnovu socijalnih uslova:

- roditelju sa djetetom do sedam godina života, jedan radni dan;
- roditelju sa dvoje ili više djece do sedam godina života, tri radna dana.

5) po osnovu zdravstvenog stanja:

- zaposlenom licu sa invaliditetom, pet radnih dana;
- zaposlenom roditelju djeteta sa smetnjama u razvoju i djeteta koje je lice sa invaliditetom, sedam radnih dana.

Dužina trajanja godišnjeg odmora po svim osnovama ne može biti duža od 32 radna dana.

Izuzetno od stava 2 ovog člana, dužina godišnjeg odmora zaposlenima iz stava 1 tačka 5 ovog člana može trajati najduže 40 radnih dana.

III. ZARADA, NAKNADE I DRUGA PRIMANJA

Član 5

Koeficijenti za utvrđivanje zarade za pojedina radna mjesta sadrže elemente koji utiču na zaradu, a naročito: zahtijevani nivo obrazovanja, složenost poslova, uslovi rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, odgovornost za posao i druge elemente bitne za vrednovanje određenog posla.

Član 6

Ovim Ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima za utvrđivanje zarade po osnovu složenosti postignutih ishoda učenja, i to:

Grupa	POSLOVI	Zarade po osnovu koeficijenta
-------	---------	-------------------------------

		složenosti
Prvi nivo Podnivo II (I2) - kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja;	Higijeničarka (centar za socijalni rad)	2,96
Prvi nivo Podnivo II (I2) - kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja;	Portir	3,23
Prvi nivo Podnivo II (I2) - kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja;	Radnik u vešeraju, magacioner, pomoćni radnik u kuhinji, šivač posteljine i rublja, peglarka-pralja, higijeničarka, spremačica i drugi	3,44
Prvi nivo Podnivo II (I2) - kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja;	Njegovateljica	3,59
Treći nivo - kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (obima 180 kredita CSPK-a);	Kuvar, tehnički sekretar, ložič, radnik u vešeraju, frizer - brijač, kurir-vozač, daktilograf, domar, portir, konobar, ekonom, šivač posteljine i rublja i drugi	4,26
Treći nivo - kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (obima 180 kredita CSPK-a);	Njegovateljica	4,35
Četvrti nivo Podnivo I - kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (obima 240 kredita CSPK-a);	Operater u elektronskoj obradi podataka, likvidator - blagajnik, poslovni sekretar, vozač, arhivar, magacioner, portir, kuvar, konobar, domar, knjigovođa, animator, administrativno - tehnički postovi, administrativno-finansijski poslovi i drugi	4,66
Četvrti nivo Podnivo I - kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (obima 240 kredita CSPK-a);	Fizioterapeut, radno okupacioni terapeut, njegovateljica, medicinska sestra (tehničar)	5,35
Četvrti nivo Podnivo II (IV2) - kvalifikacija majstor (obima 60 kredita CSPK-a); - diploma petog stepena stručne spremlje, majstorski ispit i specijalizacija u okviru stručnog obrazovanja sa IV2 podnivoom kvalifikacija;	Kuvar	5,35
Peti nivo - kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (obima 120 kredita CSPK-a);	Medicinska sestra, fizioterapeut	5,96
Peti nivo - diploma o stečenom višem obrazovanju na univerzitetu sa VI nivoom kvalifikacija u pogledu stečenih znanja, vještina i kompetencija za obavljanje poslova;	Socijalni radnik, vaspitač i drugi	6,26
Šesti nivo - kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 180 kredita CSPK-a); - diploma o stečenom višem obrazovanju na univerzitetu (ekvivalentna sa kvalifikacijom referentnog nivoa Okvira kvalifikacija);	Medicinska sestra, fizioterapeut, pravnik i drugi sa završenom Bachelor diplomom	6,44
Sedmi nivo Podnivo I - kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 240,180+60,300, odnosno		

<p>360 kredita CSPK-a); - kvalifikacija visokog obrazovanja - Bachelor (obima 240 kredita CSPK-a); - kvalifikacija sedmog stepena stručne spreme (kvalifikacija stečena po propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine); - kvalifikacija visokog obrazovanja Specijalista (obima 240 CSPK-a);</p>	<p>Diplomirani socijalni radnik, dipl. psiholog, dipl. logoped, dipl. defektolog, dipl. zdravstveni radnik, dipl. ekonomista, dipl. pravnik, dipl. inženjer, dipl. andragog, dipl. sociolog, prof. sociologije, dipl. pedagog, dipl. spec. pedagog, dipl. djetetičara, vaspitač, fizioterapeut i drugi</p>	<p>7,22</p>
<p>Sedmi nivo Podnivo I - kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 240,180+60,300, odnosno 360 kredita CSPK-a); - kvalifikacija visokog obrazovanja - Bachelor (obima 240 kredita CSPK-a); - kvalifikacija sedmog stepena stručne spreme (kvalifikacija stečena po propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine); - kvalifikacija visokog obrazovanja Specijalista (obima 240 CSPK-a);</p>	<p>Doktor medicine</p>	<p>8,25</p>
<p>Sedmi nivo Podnivo I - kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 240,180+60,300, odnosno 360 kredita CSPK-a); - kvalifikacija visokog obrazovanja - Bachelor (obima 240 kredita CSPK-a); - kvalifikacija sedmog stepena stručne spreme (kvalifikacija stečena po propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine); - kvalifikacija visokog obrazovanja Specijalista (obima 240 CSPK-a);</p>	<p>Sekretar ustanove socijalne i dječje zaštite kapaciteta preko 200 korisnika i supervizori u centrima za socijalni rad.</p>	<p>8,5</p>
<p>Sedmi nivo Podnivo I - kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 240,180+60,300, odnosno 360 kredita CSPK-a); - kvalifikacija visokog obrazovanja - Bachelor (obima 240 kredita CSPK-a); - kvalifikacija sedmog stepena stručne spreme (kvalifikacija stečena po propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine); - kvalifikacija visokog obrazovanja Specijalista (obima 240 CSPK-a);</p>	<p>Rukovodilac službe u centrima za socijalni rad</p>	<p>8,5</p>
<p>Sedmi nivo Podnivo I - kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 240, 180+60,300, odnosno 360 kredita CSPK-a); - kvalifikacija visokog obrazovanja - Bachelor (obima 240 kredita CSPK-a); - kvalifikacija sedmog stepena stručne spreme (kvalifikacija stečena po propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine); - kvalifikacija visokog obrazovanja Specijalista (obima 240 CSPK-a);</p>	<p>Pomoćnik direktora ustanove socijalne i dječje zaštite kapaciteta preko 200 korisnika i rukovodilac područne jedinice u centrima za socijalni rad</p>	<p>8,8</p>
<p>Sedmi nivo Podnivo I - kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 240,180+60,300, odnosno</p>		

360 kredita CSPK-a); - kvalifikacija visokog obrazovanja - Bachelor (obima 240 kredita CSPK-a); - kvalifikacija sedmog stepena stručne spreme (kvalifikacija stečena po propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine); - kvalifikacija visokog obrazovanja Specijalista (obima 240 CSPK-a);	Direktor centra za socijalni rad osnovanog za jednu opštinu	11,25
Sedmi nivo Podnivo I - kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 240,180+60,300, odnosno 360 kredita CSPK-a); - kvalifikacija visokog obrazovanja - Bachelor (obima 240 kredita CSPK-a); - kvalifikacija sedmog stepena stručne spreme (kvalifikacija stečena po propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine); - kvalifikacija visokog obrazovanja Specijalista (obima 240 CSPK-a);	Direktor centra za socijalni rad osnovanog za više opština	11,75
Sedmi nivo Podnivo I - kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 240,180+60,300, odnosno 360 kredita CSPK-a); - kvalifikacija visokog obrazovanja - Bachelor (obima 240 kredita CSPK-a); - kvalifikacija sedmog stepena stručne spreme (kvalifikacija stečena po propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine); - kvalifikacija visokog obrazovanja Specijalista (obima 240 CSPK-a)"	Direktor ustanove socijalne i dječje zaštite za smještaj korisnika	12

Poslove koji nijesu sadržani u stavu 1 ovog člana, na zahtjev poslodavca, razvrstaće u određenu grupu Odbor za sprovođenje, praćenje, primjenu i tumačenje ovog Ugovora (u daljem tekstu: Odbor).

Član 7

Ovim Ugovorom utvrđuju se dodatni koeficijenti K2 za rukovođenje, i to:

1) rukovodilac službe u ustanovama socijalne i dječje zaštite	- 1,20;
2) glavna medicinska sestra	- 1,00;
3) šef računovodstva u ustanovama socijalne i dječje zaštite, preko 200 korisnika	- 1,00;
4) šef kuhinje u ustanovama gdje se sprema i servira hrana (jedan u ustanovi)	- 0,80.

Član 8

Zarada pripravnika utvrđuje se u visini koja ne može biti manja od 80% osnovne zarade za radno mjesto za koje se osposobljava.

Član 9

- brisan -

Član 10

Zarada zaposlenih u ustanovi za djecu i mlade, odrasla i stara lica i odmor i rekreaciju djece, uvećava se po času, i to:

- 80% za rad noću (između 22 časa i 6 časova narednog dana);
- 150% za rad na dan državnog i vjerskog praznika;
- 80% za prekovremeni rad.

Zarada zaposlenih u centrima za socijalni rad, uvećava se po času, i to:

- 40% za prekovremeni rad;

- 150% za rad na dan državnog i vjerskog praznika;
- 30% za rad na terenu (stručnom radniku).

Član 11

Zarada u ustanovama socijalne i dječje zaštite utvrđena članom 6 ovog Ugovora uvećava se po času za vrijeme dežurstva, i to: za 24 časa (od 7 časova ujutru do 7 časova narednog dana) 13% obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu, uvećane koeficijentom zaposlenog koji je utvrđen u članu 13 ovog Ugovora.

Pored prava iz stava 1 ovog člana, zaposleni po osnovu dežurstva ima pravo da koristi slobodan dan.

Uvećanjem zarade za vrijeme dežurstva zaposleni nema pravo na uvećanje zarade po osnovu prekovremenog rada, rada noću i pripravnosti.

Član 12

Poslodavac isplaćuje 10% osnovne zarade zaposlenog po času za svaki čas pripravnosti kod kuće.

Član 13

Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža, i to:

- do 10 godina 0,50%;
- od 10 do 20 godina 0,75%;
- preko 20 godina 1,00%.

Član 14

Zaposleni koji, u toku mjeseca ostvari rezultate rada u obimu i kvalitetu iznad prosječnih, odnosno planiranih, može ostvariti pravo na dio zarade za radni učinak uvećane do 15%, proporcionalno ostvarenom rezultatu, uz saglasnost organa državne uprave nadležnog za poslove rada i organa državne uprave nadležnog za poslove finansija.

Zaposlenom koji je angažovan na realizaciji posebnih aktivnosti, ukoliko realizacija te aktivnosti zahtijeva znatno povećanje obima posla i njegovog angažovanja, poslodavac može obezbijediti dodatak na zaradu u visini do 40% njegove osnovne zarade, pod uslovom da ta sredstva nije obezbijedio iz Budžeta Crne Gore.

Član 15

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme prekida rada koji je nastao bez njegove krivice u visini od 70% osnova za naknadu.

Osnov iz člana 1 ovog Ugovora čini prosječna zarada zaposlenog ostvarena u prethodnom polugodištu.

Naknada iz stava 1 ovog člana može se isplaćivati najduže šest mjeseci u toku kalendarske godine i ne može biti niža od visine minimalne zarade u Crnoj Gori.

Član 16

Poslodavac zaposlenom isplaćuje otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od devet obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Otpremnina iz stava 1 ovog člana, isplaćuje se danom odlaska u penziju, a najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Član 17

Zaposlenom kod istog poslodavca može se isplatiti jubilara nagrada u iznosu:

- za 10 godina rada, 1,2 obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 20 godina rada, 2,4 obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 30 godina rada, 3,6 obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 40 godina rada, 4,8 obračunske vrijednosti koeficijenta.

Član 18

Poslodavac može zaposlenom obezbijediti zimnicu u visini dvije obračunske vrijednosti koeficijenta, o čemu poslodavac i Sindikat zaključuju poseban Sporazum.

Član 19

Porodici zaposlenog u slučaju smrti zaposlenog pripada novčana pomoć u iznosu od 15 obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Zaposlenom pripada jednokratna novčana pomoć u slučaju smrti člana uže porodice u visini od devet obračunskih vrijednosti koeficijenta.

U slučaju da su dva ili više članova uže porodice zaposleni u javnim ustanovama pravo na pomoć iz stava 2 ovog člana može ostvariti samo jedan zaposleni.

Pod užom porodicom, u smislu ovog člana, smatraju se bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena, pastorčad), braća, sestre, roditelji, usvojlac i staratelj.

Član 20

Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici poslodavac može isplatiti jednokratnu pomoć u slučaju:

- duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu od 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili članova njegove uže porodice u iznosu od 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Član 21

Prava iz čl. 17, 18, 19 i 20 ovog Ugovora mogu se ostvariti ako su obezbijeđena finansijska sredstva.

Potvrdu o obezbijeđenim finansijskim sredstvima iz stava 1 ovog člana, izdaje organ državne uprave nadležan za poslove budžeta.

IV. OBRAČUN ZARADE I NAKNADE ZARADE

Član 22

Obračun i isplata zarade i naknade zarade vrši se jedanput mjesečno i to, po pravilu, do 10-tog u mjesecu za prethodni mjesec.

Potpisnici ovog Ugovora su saglasni da odstupanja od isplata iz stava 1 ovog člana, može biti samo ako nastupe opravdani razlozi u koje spadaju finansijske teškoće u popunjavanju izvora finansiranja, odnosno teškoće u naplati pruženih usluga.

Za slučaj odstupanja od isplate zarade u smislu stava 2 ovog člana, potpisnici ovog Ugovora će zaključiti poseban sporazum kojim će urediti pitanja konkretnih isplata po tom osnovu.

V. ZAŠTITA NA RADU

Član 23

Poslodavac je dužan da obezbijedi mjere zaštite sprječavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu, obavještanjem i osposobljavanjem zaposlenih, uz odgovarajuću organizaciju i potrebna sredstva, u skladu sa zakonom.

Član 24

Poslodavac, zaposleni, predstavnik zaposlenih i sindikat dužni su da se konsultuju i sarađuju u postupku utvrđivanja njihovih prava, obaveza i odgovornosti koja se odnose na zaštitu i zdravlje na radu u skladu sa zakonom.

VI. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENOG

Član 25

Utvrđivanje broja zaposlenih za čijim radom je prestala potreba pokreće i sprovodi poslodavac ukoliko utvrdi da će zbog uvođenja tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme.

Član 26

Poslodavac, prilikom utvrđivanja zaposlenih za čijim radom je prestala potreba, ocjenjuje rezultate rada zaposlenih, ostvarene za period od tri prethodne godine, po osnovu:

- 1) kvaliteta obavljenog posla; i
- 2) doprinosa u radu.

Član 27

Kvalitet obavljenog posla zaposlenog utvrđuje se na osnovu rezultata u radu, uzimajući u obzir stručno, kvalitetno i blagovremeno izvršavanje radnih zadataka, samostalnost i kreativnost u radu, stepen korišćenja radnog vremena, radne discipline, odnosno odnosa zaposlenog prema radu, i to za:

- natprosječne rezultate - 35 bodova;
- prosječne rezultate - 20 bodova;
- minimalne rezultate - pet bodova.

Član 28

Doprinos u radu zaposlenog utvrđuje se na osnovu ostvarenih rezultata u radu, godina radnog iskustva, ostvarivanja plana rada, ocjene rezultata rada zaposlenog od neposrednog rukovodioca.

Doprinos iz stava 1 ovog člana, vrednuje se za:

- izuzetan doprinos - 30 bodova;
- prosječan doprinos - 20 bodova;
- minimalan doprinos -10 bodova.

Godine radnog iskustva iz stava 1 ovog člana, vrednuju se za:

- svaku godinu radnog iskustva - jedan bod;
- svaku godinu radnog iskustva kod istog poslodavca - dodatnih 0,5 bodova.

Član 29

Na osnovu kriterijuma predviđenih ovim Ugovorom i programom, utvrđuje se rang lista zaposlenih za sve poslove, odnosno grupe poslova za koje je utvrđeno da je potreban manji broj izvršilaca od broja izvršilaca predviđenog aktom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Rang listu utvrđuje poslodavac, u skladu sa kriterijumima iz ovog Ugovora i programa, i ističe je na oglasnoj tabli ustanove.

Na osnovu sačinjene rang liste poslodavac rješenjem utvrđuje zaposlene koji su višak, tako što će se rang listom na osnovu ukupnog broja bodova, utvrditi kao višak zaposleni sa najmanjim brojem bodova.

Član 30

Zaposlenom koji je proglašen viškom i kojem se radno mjesto ukida, pripada pravo na otpremninu u visini od 12 bruto zarada zaposlenog.

Zaposleni iz stava 1 ovog člana, nema pravo na zaposlenje u periodu od jedne godine, u potrošačkim jedinicama koje se finansiraju iz Budžeta Crne Gore.

Otpremnina iz stava 1 ovog člana, ne može biti niža od 45 obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Član 31

Zaposlenom kojem na osnovu pisanog sporazuma i obezbijeđenih finansijskih sredstava prestaje radni odnos, pripada pravo na otpremninu, u skladu sa sporazumom.

Zaposleni iz stava 1 ovog člana, nema pravo na zaposlenje u periodu od pet godina, u potrošačkim jedinicama koje se finansiraju iz Budžeta Crne Gore.

Potvrdu o obezbijeđenim finansijskim sredstvima iz stava 1 ovog člana, izdaju organ državne uprave nadležan za poslove socijalnog staranja i organ državne uprave nadležan za poslove finansija.

VII. RJEŠAVANJE INDIVIDUALNIH I KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 32

Postupak rješavanja individualnih radnih sporova koji nastaju u ostvarivanju prava zaposlenih iz rada i po osnovu rada, kao i kolektivnih radnih sporova koji nastaju u postupku zaključivanja, primjene, izmjena i dopuna kolektivnih ugovora, ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje i prava na štrajk mogu se povjeriti arbitru, odnosno miritelju, u skladu sa zakonom kojim se uređuje mirno rješavanje radnih sporova.

VIII. IZDVAJANJE SREDSTAVA ZA STAMBENE POTREBE I KOLEKTIVNO OSIGURANJE

Član 33

Poslodavac se obavezuje da u cilju rješavanja stambenih potreba zaposlenih u socijalnoj djelatnosti na žiro-račun posebnog fonda Sindikata uplaćuje iznos koji će ugovorene strane odrediti posebnim sporazumom, u roku od 30 dana od dana potpisivanja ovog Ugovora.

Član 34

Poslodavac obezbjeđuje kolektivno osiguranje svih zaposlenih kod nadležne organizacije za osiguranje u Crnoj Gori od posljedica nesrećnog slučaja na radu i van rada (nezgode) i rizika smrti usljed bolesti (prirodna smrt), u skladu sa zakonom.

IX. ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 35

Ovaj Ugovor smatra se zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ugovorne strane.

Član 36

Ugovorne strane obrazuju Odbor na paritetnoj osnovi, koji čine po tri predstavnika svake ugovorne strane.

Članovima Odbora pripada naknada koja se utvrđuje u skladu sa posebnom odlukom potpisnika ovog Ugovora.

Odbor donosi odluke, daje tumačenja i mišljenja u vezi sa primjenom ovog Ugovora.

Odluke Odbora su obavezujuće za ugovorne strane.

Blži način rada i odlučivanja Odbora uređuje se Poslovníkom o radu.

X. PRELAZNE I ZAVRŠNA ODREDBA

Član 37

Ovaj Ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.

Ovaj Ugovor može prestati sporazumom ugovornih strana ili otkazom, datim u pisanoj formi, sa obrazloženjem.

Otkaz Ugovora iz stava 2 ovog člana jedna ugovorna strana dostavlja drugoj ugovornoj strani, sa otkaznim rokom od šest mjeseci od dana dostavljanja.

Ugovorna strana koja otkazuje Ugovor, u cjelosti ili njegovom dijelu, dužna je da predloži i dostavi novi ugovor ili dio koji otkazuje.

Ugovorne strane su dužne da pristupe pregovaranju u vezi novog predloga ugovora radi zaključivanja najkasnije u roku od tri mjeseca od dana njegovog dostavljanja.

U slučaju otkaza Ugovora isti se primjenjuje sve dok se ne zaključi novi kolektivni ugovor.

Član 38

Izmjene i dopune ovog Ugovora vrše se na način i po postupku po kojem je zaključen.

Svaka od ugovornih strana može zahtijevati izmjene i dopune ovog Ugovora.

Član 38a

Koeficijenti složenosti iz člana 6 stav 1 ovog ugovora obračunavaće se od 1. maja 2016. godine.

Član 39

Kolektivni ugovori kod poslodavca usaglasiće se sa ovim Ugovorom u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog Ugovora.

Član 40

Ovaj Ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore".

Ovaj Ugovor je zaključen dana 4. maja 2015. godine.