

OBRAZA

IZVJEŠTAJ O SPROVEDENOJ ANALIZI PROCJENE UTICAJA PROPISA	
PREDLAGAČ PROPISA	Ministarstvo pravde i Sindikalna organizacija UIKS-a
NAZIV PROPISA	Kolektivni ugovor kod poslodavca za Upravu za izvršenje krivičnih sankcija Podgorica
<p>1. Definisane probleme</p> <ul style="list-style-type: none"> - Koje probleme treba da riješi predloženi akt? - Koji su uzroci problema? - Koje su posljedice problema? - Koji su subjekti oštećeni, na koji način i u kojoj mjeri? - Kako bi problem evoluirao bez promjene propisa ("status quo" opcija)? 	
<p>Uprava za izvršenje krivičnih sankcija nema sklopljen Kolektivni ugovor sa poslodavcem.</p> <p>Njegovim usvajanjem omogućiće se bolji socijalno-ekonomski položaj zaposlenih, unaprijediti odnosi između poslodavca i zaposlenih, precizirati prava i obaveze, u cilju optimalnog ambijenta za rad.</p>	
<p>2. Ciljevi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Koji ciljevi se postižu predloženim propisom? - Navesti usklađenost ovih ciljeva sa postojećim strategijama ili programima Vlade, ako je primjenljivo. 	
<p>Predloženim aktom se regulišu međusobni odnosi između poslodavca i sindikata, odnosno unapređuje neophodna saradnja između istih, obezbjeđujući na taj način kontinuirao očuvanje poslovne politike Uprave. Takođe, ovim propisom se doprinosi stvaranju dostojnog i humanog ambijenta za rad – zaposlenima se obezbjeđuje adekvatna podrška za nesmetano obavljanje njihovih aktivnosti, unapređenje radnih kapaciteta, efikasnosti, posvećenosti i kompetencija, pouzdanje zaposlenih u poslodavca kao partnera.</p> <p>Sindikata će preuzeti na sebe rješavanje jednog broja socijalnih potreba zaposlenih.</p>	

Donošenje ovog propisa u skladu je sa *Strategijom za izvršenje krivičnih sankcija 2017-2021*, (strateškim ciljevima¹) među kojima je unapređenje uslova rada zaposlenih i razvoj ljudskih resursa², osnov za unaprjeđenje rada u Upravi.

3. Opcije

- Koje su moguće opcije za ispunjavanje ciljeva i rješavanje problema? (uvijek treba razmatrati "status quo" opciju i preporučljivo je uključiti i neregulatornu opciju, osim ako postoji obaveza donošenja predloženog propisa).
- Obrazložiti preferiranu opciju?

Zaključivanje kolektivnog ugovora, pored toga što predstavlja zakonsku obavezu, najefikasniji je metod poboljšanja uslova rada zaposlenih koji zbog specifičnosti rada u zatvorskim uslovima podrazumijeva otežane uslove rada, kontinuirane i izražene bezbjednosne rizike po život i zdravlje zaposlenih.

4. Analiza uticaja

- Na koga će i kako će najvjerovatnije uticati rješenja u propisu - nabrojati pozitivne i negativne uticaje, direktne i indirektne.
- Koje troškove će primjena propisa izazvati građanima i privredi (naročito malim i srednjim preduzećima).
- Da li pozitivne posljedice donošenja propisa opravdavaju troškove koje će on stvoriti.
- Da li se propisom podržava stvaranje novih privrednih subjekata na tržištu i tržišna konkurencija.
- Uključiti procjenu administrativnih opterećenja i biznis barijera.

Zaključivanje kolektivnog ugovora kod poslodavca će imati uticaj na zaposlene u Upravi, te na Budžet Crne Gore na način preciziran u tački 5 ovog Obrasca.

¹ "Glavni ciljevi reforme u oblasti izvršenja krivičnih sankcija uključuju (...) poboljšanje upravljanja ljudskim resursima i obuke i poboljšanje uslova rada za zaposlene u sistemu izvršenja krivičnih sankcija"; *Strategija za izvršenje krivičnih sankcija 2017-2021, Ministarstvo pravde Crne Gore, Podgorica, 2016, str.3.*

² "(...) potrebno je hitno sprovesti aktivnosti u zatvorskom sistemu: modernizacija upravljanja ljudskim resursima u zatvorskom sistemu radi ostvarivanja stabilnosti i konzistentnosti i socijalne zaštite, i na taj način smanjenja rizika od korupcije (...)" ; *Isto, str. 15.*

5. Procjena fiskalnog uticaja

- Da li je potrebno obezbjeđenje finansijskih sredstava iz budžeta Crne Gore za implementaciju propisa i u kom iznosu?
- Da li je obezbjeđenje finansijskih sredstava jednokratno, ili tokom određenog vremenskog perioda? obrazložiti.
- Da li implementacijom propisa proizilaze međunarodne finansijske obaveze? obrazložiti.
- Da li su neophodna finansijska sredstva obezbijedena u budžetu za tekuću fiskalnu godinu, odnosno da li su planirana u budžetu za narednu fiskalnu godinu?
- Da li je usvajanjem propisa predviđeno donošenje podzakonskih akata iz kojih će proisteci finansijske obaveze?
- Da li će se implementacijom propisa ostvariti prihod za budžet Crne Gore?
- obrazložiti metodologiju koja je korišćenja prilikom obračuna finansijskih izdataka/prihoda.
- Da li su postojali problemi u preciznom obračunu finansijskih izdataka/prihoda? obrazložiti.
- Da li su postojale sugestije Ministarstva finansija na nacrt/predlog propisa?
- Da li su dobijene primjedbe uključene u tekst propisa? obrazložiti.

Za implementaciju ovog Kolektivnog ugovora neophodna su finansijska sredstva u iznosu od oko 200 000,00 eura na nivou godine.

Međutim, kako je Ugovorom predviđena odložena primjena određenih odredbi, to je aproksimativno finansijski uticaj po godinama sljedeći:

2020. – cca 200 000,00 eura,

2021. – cca 200 000,00 eura,

2022. – cca 200 000,00 eura,

Implementacijom Kolektivnog ugovora proizilaze međunarodne finansijske obaveze.

Kako se očekuje da primjena Kolektivnog ugovora otpočne 2020.godine, moguće je neophodna sredstva planirati za 2020, 2021.i 2022 godinu.

Usvajanje Kolektivnog ugovora ne podrazumijeva donošenje podzakonskih akata, te po tom osnovu nema finansijskih obaveza.

OBRAZLOŽENJE U ODNOSU NA POJEDINE ČLANOVE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Prilikom obračuna potrebne visine iznosa novčanih sredstava za pojedina prava primijenjen je termin "prosječna zarada u Upravi", kao konstantna i jasna odrednica.

ČLAN 7.

Privremeno raspoređivanje službenika na rad u zatvoru Bijelo Polje i obrnuto (van mjesta prebivališta službenika) je malo korišten u posljednjih 10 godina.

Međutim, po našem mišljenju treba planirati sredstva za angažovanje najviše 1 službenika na nivou godine, te procjena za ove namjene iznosi 1.000,00 eura.

ČLAN 12.

Do izgradnje namjenskog objekta za potrebe održavanja psihofizičke kondicije službenika Uprave (investicija planirana Kapitalnim budžetom 2018-2020) planirala bi se sredstva zakupa prostora u Policijskoj akademiji u iznosu od cirka 6.000,00 eura.

ČLAN 23.

Ovim članom je predviđena uplata dodatnih 0,2%, odnosno ukupno 0,4% u Poseban fond za prevenciju radne invalidnosti.

Dosadašnjim izdvajanjem zaposlenima je obezbijeđeno između 35 i 40 termina godišnje u banjama i odmaralištima u trajanju od 7 do 10 dana. Uvećavanjem za 0,2% udvostručilo bi se izdvajanje po tom osnovu koje trenutno iznosi 9.850,00€ za 2017. godinu, odnosno izdvajanje bi iznosilo 19.700,00€ godišnje.

ČLAN 24

Ovim članom je propisano da je na određenim radnim mjestima zbog ugroženosti zdravlja zaposlenih neophodna pojačana ishrana.

Prema procjenama, u Zavodu ima između 80 i 100 službenika koji bi imali pravo pojačane ishrane.

Preliminarnom procjenom je utvrđeno da bi ukupan godišnji iznos naknade bio 22.500,00€.

Prosječna cijena dodatka ishrani iznosi 1,00€ dnevno. Za 225 radnih dana za 100 službenika, bilo bi neophodno 100,00€ dnevno.

ČLAN 26

Ovim članom je propisana nabavka adekvatne radne odjeće za službenike Sektora za tretman, Sektora za rad i Zdravstvene službe.

Broj zaposlenih u ovim službama je oko 100.

Prosječna cijena kompleta odjeće je 75,00€.

Na godišnjem nivou, potrebna sredstva su 3.750,00€, sa tim da bi se ova vrsta opreme nabavljala poslije dvije godine.

ČLAN 27

U odnosu na ovaj član, planirano povećanje planiranih sredstava u iznosu od 16.980,00 eura ne bi se stvorilo negativan uticaj na budžet, naprotiv dugoročno bi se popravio položaj zaposlenih i planiranje budžeta bi bilo realno, jer ne bi dolazilo do nepredviđenih izdataka.

Konkretni primjeri: Osnovni sud Danilovgrad pedmeti P br561/16; P br492/16; P br 513/16, u kojima je presuđeno ukupno 33645.00€ naknade štete, troškova postupka, plus troškovi postupka izvršenja koji nisu uključeni u iznos od 33645.00€. Ovo je primjer događaja koji se desio u jednom danu, a kada bi se taj novac iskoristio za plaćenje premije u iznosu od najmanje 5.00€, pored trenutne uplate, moglo se uplatiti za naredne tri godine za SVE zaposlene.

ČLAN 29

Ovaj član propisuje mogućnost nagrađivanja službenika što bitno utiče na motivaciju službenika i produktivnost u radu.

Ako se nagrada daje kvartalno, 4 puta godišnje, to je 32 nagrade za godinu dana u visini od 80% zarade, jer Uprava ima 8 organizacionih jedinica.

Prosječna zarada u Upravi je 500,00 €, te je ukupan bruto iznos za jednu godinu 18.000,00 €.

ČLAN 30

Ukupan broj zaposlenih koji imaju pripravnost nije preko 40, tako da je to u prosjeku 100 sati i po zaposlenom iznosi 32,00 € mjesečno ($32,00€ \times 12 = 384,00 €$), odnosno 22.200,00 € godišnje u bruto iznosu.

ČLAN 31

Izrađena je aproksimacija potrebnih sredstava za slučaj da se u toku jedne godine isplati 25 otpremnina.

Ukupan iznos na nivou godine je 6.500,00 €.

ČLAN 32

Izrađena je analiza koliko bi službenika ostvarilo pravo na jubilarnu nagradu za 10, 15 i 20 godina u odnosu na 500 zaposlenih, oko 60 zaposlenih bi godišnje ostvarivali pravo na naknadu.

Prosječno, po zaposlenom to je 425,00 € što na godišnjem nivou u bruto iznosi, iznosi 37.140,00 €.

ČLAN 33.

Nemoguće je dati ocjenu fiskalnog uticaja za ovaj član na godišnjem nivou.

ČLAN 34

Prema podacima kojima Uprava raspolaže, ima oko 60 zaposlenih koji bi mogli da koriste naknadu za prevoz u iznosu od oko 60,00 eura mjesečno, odnosno 600,00 eura godišnje po zaposlenom.

Ukupan iznos, na godišnjem nivou je 40.000,00 €.

ČLAN 35

Ovim članom je precizirana isplata sredstava za Međunarodni praznik žena.

U Upravi ima 120 zaposlenih žena, pa izdvajanje po 50,00€ po zaposlenoj čini 8.600,00€ bruto godišnje.

ČLAN 36

Poklon paketići za djecu za Novu godinu iznose 4.500,00€ godišnje (450 djece x 10,00 € paketić).

ČLAN 37

Ovim članom je propisano regulisanje troškova za učešće u radničkim sportskim igrama.

Za učešće oko 35 takmičara finansijska obaveza Uprave bi bila 2.000,00 € godišnje.

ČLAN 40

Visina otpremnine:

- Za 10 godina rada – zaposleni na radnim mjestima bez otežanih uslova rada – 3.710,00€; zaposleni na radnim mjestima sa otežanim uslovima rada 5.565,00€; zaposleni koji je izgubio posebnu radnu sposobnost 11.130,00€.
- Za 15 godina rada: zaposleni na radnim mjestima bez otežanih uslova rada 8.422,00€; zaposleni na radnim mjestima sa otežanim uslovima rada 12.633,00€; zaposleni koji je izgubio radnu sposobnost 16.844,00€.

- Za 20 godina rada: zaposleni na radnim mjestima bez otežanih uslova rada 14.840,00€; zaposleni na radnim mjestima sa otežanim uslovima rada 22.260,00€; zaposleni koji je izgubio posebnu radnu sposobnost 29.680,00€.

ČLAN 42

Ovim članom je propisano utvrđivanje zarade za Predsjednika sindikata. Visina zarade se u većini ugovora kreće od 1.5 do 2.5 prosječne zarade u zavisnosti od finansijske snage poslodavca i veličine sindikata. Procjena uticaja na budžet se ne može dati za svo vrijeme primjene ovog ugovora, jer se ne zna kolika je razlika zarade budućeg predsjednika sindikata. Trenutno bi ta razlika iznosila mjesečno oko 80,00€ neto (oko 115,00€ bruto), odnosno na godišnjem nivou oko 960,00€ (oko 1.380,00€ bruto).

ČLAN 48

Ovim članom je propisano utvrđivanje zarade za Sekretara Sindikata. Prosječna zarada u Upravi za obavljanje administrativnih poslova u radu Sindikalne organizacije je već duže vrijeme dostiglo nivo potrebe angažovanja jednog izvršioca, što na 500 zaposlenih i obim poslova koje obavlja, predstavlja minimum.

Član 40 Statuta sindikalne organizacije UIKS-a definisao je poslove Sekretara Sindikalne organizacije:

- obavlja sve vrste administrativno tehničkih poslova za potrebe Sindikalne organizacije,
- priprema materijale za zasjedanje Skupštine i vodi zapisnik o radu ,
- priprema materijale za sjednice Izvršnog odbora i vodi zapisnik o radu,
- član je izborne komisije,
- brine se o nabavci potrošnog kancelarijskog materijala za potrebe svih organa Sindikalne organizacije,
- pečatira sve vrste akata Sindikalne organizacije,
- finansijski je ovlašćeno lice za podizanje novčanih sredstava i usmjeravanje istih na osnovu Zakona, Statuta, pravilnika i odluka organa Sindikalne organizacije,
- prima sve vrste pošte, zahtjeva i predstavki Sindikalnoj organizaciji u ime organa Sindikalne organizacije,
- obavlja i druge poslove za potrebe Sindikalne organizacije.“

Vođenje evidencija Fonda uzajamne pomoći i izdavanje pozajmica(do 5.000,00€), izdavanje potvrda za trgovinu na rate zaposlenih, evidentiranje i organizacija prikupljanja pomoći, članarine u sindikatu, članarine u IPA sekciji, stambenom fondu, dodatnom osiguranju zaposlenih, telefonskim brojevima po povoljnom ugovoru sa 068 mrežom, organizacija i prikupljanje prijave za druženja u organizaciji sindikata, prikupljanje prijave za odlazak na ljetovanje i banjsko liječenje preko sindikata, finasijska

kontrola potrošnje novca sindikata i vršnje svih vrsta plaćanja u ime sindikata, omogućava pristup sindikalnoj kancelariji u radno vrijeme, vođenje i ažuriranje sajta sindikata, svakodnevna komunikacija sa članovima i obavještanje o sindikalnim aktivnostima, vodi i druge poslove koji su potrebni za funkcionisanje sindikata.

Uticao na budžet se ogleda u zaradi sekretara u skladu sa pisanim sporazumom. Prosječna zarada u Zavodu bi bila odgovarajuća novčana kompenzacija za obavljanje ovog posla, što bi godišnje iznosilo oko 6.300,00€ neto (9.000,00€ bruto).

Konačan neto iznos na godišnjem nivou koji se može izračunati je oko 156.520,00€ (185,420,00€ bruto).

Ako taj iznos podijelimo na 500 radnika i 12 mjeseci, izdvajanja po radniku na mjesečnom nivou bila bi oko 26,08€ neto (30,90€ bruto).

6. Konsultacije zainteresovanih strana

- Naznačiti da li je korišćena eksterna ekspertska podrška i ako da, kako.
- Naznačiti koje su grupe zainteresovanih strana konsultovane, u kojoj fazi RIA procesa i kako (javne ili ciljane konsultacije).
- Naznačiti glavne rezultate konsultacija, i koji su predlozi i sugestije zainteresovanih strana prihvaćeni odnosno nijesu prihvaćeni. Obrazložiti.

Prilikom izrade predloga Kolektivnog ugovora nije korišćena eksterna ekspertska podrška već je predlog Kolektivnog ugovora pripremila radna grupa koju su činili predstavnici Ministarstva pravde i Uprave za izvršenje krivičnih sankcija i Sindikalne organizacije UIKS-a.

7. Monitoring i evaluacija

- Koje su potencijalne prepreke za implementaciju propisa?
- Koje će mjere biti preduzete tokom primjene propisa da bi se ispunili ciljevi?
- Koji su glavni indikatori prema kojima će se mjeriti ispunjenje ciljeva?
- Ko će biti zadužen za sprovođenje monitoringa i evaluacije primjene propisa?

Potencijalne prepreke za implementaciju kolektivnog ugovora nijesu prepoznate na nivou radne grupe, koja je jednoglasno usvojila predlog ugovora, dok će svaka od strana preduzeti mjere iz svoje nadležnosti, kako bi se ispunili zadati ciljevi.

Svaka od strana potpisnica će, što samostalno, što zajednički, preduzeti mjere iz svojih nadležnosti i u skladu sa svojim mogućnostima, kako bi ciljevi bili postignuti. To podrazumijeva aktivnosti i na internom planu (upoznavanje svih zaposlenih sa

kolektivnim ugovorom, njegovim mogućnostima i povoljnostima koje pruža zaposlenima, kao i obavezama i odgovornostima koje iz toga proističu) i na eksternom planu (predstavljanje postignutog napretka javnosti i drugim zainteresovanim stranama, afirmacija Zavoda kao privlačnog poslodavca za kvalitetne kadrove ekvivalentno kvalitetnim uslovima rada).

S obzirom da je riječ o propisu koji je u najvećem dijelu orijentisan na unapređenje uslova za rad zaposlenih i njihovu zaštitu, odnosno na očuvanje ljudskih resursa, glavni indikatori prema koji će se mjeriti ispunjenost ciljeva dugoročnog su karaktera i nijesu mjerljivi odmah po usvajanju kolektivnog ugovora. Uticaj propisa na postavljene ciljeve mjeriće se putem standardizovanim anketama i analizama zadovoljstva zaposlenih koje će sprovesti sindikat u saradnji sa poslodavcem; zatim praćenjem broja odlazaka na bolovanje; podacima o zalaganju zaposlenih na radu i postignutih rezultata; brojem zaposlenih koji koriste ponuđene sadržaje te brojem zaposlenih koji koriste mogućnosti za stručno usavršavanje i unapređenje svojih znanja, vještina i sposobnosti.

Za kontrolu i sprovođenje ovog ugovora formiraće se arbitražno vijeće koje će utvrđivati nivo primjene određenih članova u konkretnom slučaju, dok će za individualne sporove biti nadležni stvarno i mjesno nadležni sudovi.