

**KOLEKTIVNI UGOVOR  
ZA UNIVERZITET CRNE GORE**

**PODGORICA, AVGUST 2006. GODINE**

Na osnovu člana 131 stav 4 a u vezi sa članom 154 stav 2 Zakona o radu ("Službeni list RCG", br. 43/03 i 26/06) Sindikat Univerziteta Crne Gore, Univerzitet Crne Gore i Vlada Republike Crne Gore, zaključuju

# KOLEKTIVNI UGOVOR ZA UNIVERZITET CRNE GORE

## I OSNOVNE ODREDBE

### Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: ugovor) uređuju se, u skladu sa zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom, prava, obaveze i odgovornosti po osnovu rada zaposlenih na Univerzitetu Crne Gore (u daljem tekstu: Univerzitet), međusobni odnosi učesnika u njegovom zaključivanju i druga pitanja od značaja za ugovorne strane.

### Član 2

Ovaj ugovor neposredno se primjenjuje.

Na prava, obaveze i odgovornosti koje nijesu uređene ovim ugovorom, primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i drugih propisa.

## II RADNI ODNOSI

### 1. Radno vrijeme

#### Član 3

Puno radno vrijeme iznosi 8 časova u toku dana, odnosno 40 časova u toku radne nedjelje. Radno vrijeme na Univerzitetu je od 8 do 16 časova. Radno vrijeme između 22 časa i šest časova narednog dana smatra se radom noću. Rad noću se tretira kao poseban uslov rada .

### 2. Obaveze zaposlenih

#### Član 4

Zaposleni sa punim radnim vremenom dužan je da svoju radnu obavezu izvršava u skladu sa članom 3 ovog ugovora, kao i da realizuje obaveze predviđene Statutom Univerziteta, pravilima i drugim aktima Univerziteta.

O radnim obavezama i rezultatima u toku radnog vremena vodi se dnevna evidencija za svakog zaposlenog, koju potpisuju zaposleni i pretpostavljeni rukovodilac u sklopu mjesečnog izvještaja o radu zaposlenih.

### 3. Odmor i odsustva

#### Član 5

Zaposleni ima pravo na odmor u toku rada, dnevni, nedjeljni i godišnji odmor, u skladu sa zakonom.

#### Član 6

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se u zavisnosti od: doprinosa u radu, složenosti poslova, uslova rada, radnog staža, invalidnosti, zdravstvenog stanja i drugih kriterijuma utvrđenih ovim ugovorom.

Pored minimalnog broja radnih dana odmora utvrđenih zakonom, poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi uvećanje godišnjeg odmora i po osnovu:

- a) dužine radnog staža:
  - od 1 do 15 godina jedan radni dan;
  - od 15 do 30 godina dva radna dana;
  - preko 30 godina 3 radna dana.
- b) složenosti poslova:
  - jedan radni dan za poslove do III stepena stručne spreme;
  - dva radna dana za poslove od IV do VI stepena stručne spreme;
  - tri radna dana za poslove VII i VIII stepena stručne spreme;
- c) otežanih uslova rada:
  - jedan radni dan za poslove kurir, portir, domar, vozač, majstor scene i majstor svijetla;
  - dva radna dana za poslove održavanja instalacija, opreme i čistoće;
  - tri radna dana za poslove u kotlarnici, održavanju sanitarnih čvorova, noćni čuvar.
- d) doprinosa u radu:
  - jedan radni dan za prosječne rezultate rada;
  - dva radna dana za rezultate rada iznad prosjeka;
  - tri radna dana za izuzetan doprinos u radu.
- e) zdravstvenog i socijalnog stanja:
  - jedan radni dan zaposlenom roditelju sa jednim djetetom mlađim od 14 godina života;
  - dva radna dana zaposlenom roditelju sa dva ili više djeteta mladim od 14 godina života;
  - tri radna dana zaposlenom – invalidu rada i roditelju sa djetetom koje ima tjelesna i psihička oštećenja.

### 3.1. *Plaćeno odsustvo*

#### **Član 7**

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo, na osnovu podnijetog zahtjeva, pored slučajeva utvrđenih zakonom, u slučaju:

- a) teške bolesti člana uže porodice – sedam radnih dana;
- b) stupanja u brak – pet radnih dana;
- c) polaganja stručnog i drugog ispita, osim na dodiplomskim studijama – pet radnih dana;
- d) rođenja djeteta i porođaja člana uže porodice – tri radna dana
- e) selidbe – tri radna dana;
- f) zaštite i otklanjanja posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama – tri radna dana;
- g) njege djeteta koje ima tjelesna i psihička oštećenja – tri radna dana;
- h) dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa – tri radna dana;
- i) učestovanja u radno-proizvodnim takmičenjima – dva radna dana;
- j) smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva - jedan radni dan.

Članom uže porodice, u smislu stava 1 tač. a) i d) ovog člana, smatraju se bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad) i roditelji.

Izuzetno od slučajeva iz stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade za završavanje ličnih poslova – dva radna dana u toku godine, ako za to postoje opravdani razlozi, bez podnošenja dokaza o opravdanosti odsustva.

Plaćeno odsustvo se može koristiti u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.

Radi prevencije radne invalidnosti, po programu koji propisuje Sindikat, zaposleni ima pravo da koristi plaćeno odsustvo od sedam do deset radnih dana.

Zaposleni je dužan da obavijesti poslodavca o namjeri da koristi plaćeno odsustvo, a najkasnije u roku od osam dana nakon korišćenja plaćenog odsustva da podnese dokaz o opravdanosti odsustva, osim ako je razlog te odsutnosti opšte poznat.

### 3.2. Neplaćeno odsustvo

#### Član 8

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do trideset radnih dana, pored slučajeva utvrdjenih Opštim kolektivnim ugovorom, i u slučaju:

- doškolovanja;
- liječenja člana uže porodice.

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo duže od 30 radnih dana, za stručno usavršavanje, u skladu sa posebnim opštim aktom Univerziteta.

### 4. Stručno osposobljavanje i usavršavanje

#### Član 9

Univerzitet, u skladu sa potrebama naučno-nastavnog rada, promjenama ili tehničko-tehnološkim unapređenjima procesa rada organizuje stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih u skladu sa zakonom i posebnim opštim aktom Univerziteta.

## III ZARADA I NAKNADA ZARADE

### 1. ZARADA

#### Član 10

Zaposlenom pripada odgovarajuća zarada, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Zarada, u smislu stava 1 ovog člana, isplaćuje se mjesečno na osnovu dostavljenih izvještaja o radu, a čini je zarada koju je zaposleni ostvario za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim radnim uslovima (u daljem tekstu: osnovna zarada), uvećana zarada po osnovu ostvarenih rezultata rada, naknada zarade i druga primanja utvrđena ovim ugovorom, a koja su isplaćena u većem iznosu od iznosa propisanog Opštim kolektivnim ugovorom.

#### Član 11

Zarada zaposlenih se obračunava na osnovu vrijednosti koeficijenta (najniža cijena rada). Vrijednost koeficijenta (najniža cijena rada) za obračun zarada zaposlenih na Univerzitetu utvrđuju, za određeni mjesec ili period, posebnim aktom potpisnici ovog ugovora.

#### 1.1 Osnovna zarada

#### Član 12

Osnovna zarada za pojedine grupe poslova ne može biti niža od iznosa koji se određuje množenjem koeficijenata grupe poslova datih u tabeli 1 sa vrijednošću koeficijenata (najniža cijena rada), i to:

Tabela 1

| Grupa poslova | Zahtjev stručnosti / Nazivi poslova-izvršilaca   | KOEFICIJENT |
|---------------|--|-------------|
| I - II        | ZAHTIJEVA SE STRUČNA OSPOSOBLJENOST I STEPENA<br>- održavanje čistoće, pomoćni manipulativni poslovi, fizički radnik | 1.65        |

|      |  |                                |
|------|--|--------------------------------|
| III  | <p>ZAHTIJEVA SE STRUČNA OSPOSOBLJENOST II STEPENA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- manipulativni poslovi, portir, kurir, domar</li> </ul>  | <b>2.00</b>                    |
| IV   | <p>ZAHTIJEVA SE STRUČNOST KOJA SE STIČE SREDNJIM OBRAZOVANJEM U TRAJANJU OD TRI GODINE (ILI SERTIFIKAT), III STEPEN</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- administrativni poslovi, stolar, domar, bravar...</li> </ul>  | <b>2.80</b>                    |
| V    | <p>ZAHTIJEVA SE STRUČNOST KOJA SE STIČE SREDNJIM OBRAZOVANJEM U TRAJANJU OD ČETIRI ILI VIŠE GODINA, IV STEPEN</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- poslovi u tehnici, poslovi u biblioteci, ekonom, admistrativno-tehnički sekretar u dekanatu</li> <li>- administrativni, računovodstveno-finansijski, administrativno-finansijski poslovi, kjižnjičar, laborant</li> </ul> | <b>3.05</b><br><br><b>3.45</b> |
| VI   | <p>ZAHTIJEVA SE STRUČNOST KOJA SE STIČE MAJSTORSKIM ISPITOM NA OSNOVU SREDNJEG OBRAZOVANJA (VKV RADNIK) , V STEPEN</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- VKV domar, električar, bravar, ložač, stolar, vozač, laborant, ...</li> </ul>  | <b>3.50</b>                    |
| VII  | <p>ZAHTIJEVA SE STRUČNOST KOJA SE STIČE VIŠIM OBRAZOVANJEM, VI STEPEN</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- administrativni, računovodstveno-finansijski, administrativno-finansijski i poslovi u laboratoriji, poslovi u CIS, viši knjižnjičar</li> </ul>  | <b>3.90</b>                    |
| VIII | <p>ZAHTIJEVA SE STRUČNOST KOJA SE STIČE VISOKIM, ODNOSNO FAKULTETSKIM OBRAZOVANJEM, VII STEPEN</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- svi poslovi za koje je sistematizacijom alternativno predviđen i VI stepen stručnosti</li> </ul>   | <b>4.45</b>                    |
|      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- saradnik u nastavi, stručni saradnik, lektor,</li> <li>- administrativni, računovodstveno-finansijski, administrativno-finansijski, poslovi, poslovi u laboratoriji, poslovi u CIS, bibliotekar</li> </ul>  | <b>4.70</b>                    |
|      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- viši stručni saradnik (viši istraživač), viši lektor</li> </ul>   | <b>5.20</b>                    |
| IX   | <p>ZAHTIJEVA SE STRUČNOST KOJA SE STIČE MAGISTRATUROM ILI RAVNOPRAVNOJ SPECIJALIZACIJI, VII<sub>1</sub> STEPEN</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- predavač visoke stručne škole, lektor, saradnik u nastavi (asistent), savjetnik za nauku, direktor Univerzitetske biblioteke</li> </ul>  | <b>5.50</b>                    |
|      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- viši lektor, viši stručni saradnik (viši istraživač)</li> </ul>   | <b>5.70</b>                    |
| X    | <p>ZAHTIJEVA SE STRUČNOST KOJA SE STIČE DOKTORATOM NAUKA , VIII STEPEN</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- saradnik u nastavi, (asistent)</li> </ul>  | <b>5.90</b>                    |
|      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- docent, naučni saradnik, profesor visoke stručne škole</li> </ul>   | <b>6.40</b>                    |
|      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- vanredni profesor, viši naučni saradnik</li> </ul>  | <b>7.10</b>                    |
|      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- redovni profesor, naučni savjetnik</li> </ul>   | <b>8.00</b>                    |

Koeficijenti iz tabele 1 za administrativne i tehničke poslove sa IV, VI, VII i VII<sub>1</sub> stepenom stručnosti, uvećavaju se po osnovu zvanja, akademskog naziva, napredovanja u poslu i obavljanja funkcije, za iznose date u tabeli 2, i to:

Tabela 2

| Završeni stepen  | NAPREDOVANJE U POSLU  |  | Dodatak koeficijentu |
|------------------|---|--|----------------------|
| IV-VII           | VIŠI laborant   |  | 0.25                 |
| VI               | VIŠI knjižničar   |  | 0.25                 |
| VII              | GLAVNI sistem inženjer u CIS-u  |  | 0.50                 |
|                  | <b>OBAVLJANJE FUNKCIJE</b>  |  |                      |
| IV - VII         | ŠEF, RUKOVODILAC UPRAVNIK   | računovodstva fakulteta i instituta, održavanja, studentske službe, kabineta rektora, biblioteke, druge službe unutar organizacione ili unutrašnje jedinice Univerziteta, laboratorijske radionice | 0.25                 |
| VII              | SEKRETAR  | organizacione i unutrašnje organizacione jedinice Univerziteta   | 0.50                 |
|                  |   | organizacione jedinice Univerziteta sa preko 100 zaposlenih i jednim pravnikom   | 0.75                 |
|                  | SAVJETNIK   | u Rektoratu  | 0.50                 |
|                  | NAČELNICI   | samo za CIS  | 0.75                 |
|                  | ŠEF RAČUNOVODSTVA UNIVERZITETA, RUKOVODILAC LABORATORIJE, RUKOVODILAC UNUTRAŠNJE ORGANIZACIONE JEDINICE UNIVERZITETA ( Centra informacionog sistema-CIS, Službe održavanja objekata Univerziteta-SOOU)                              |  | 1.20                 |
|                  | GENERALNI SEKRETAR UNIVERZITETA   |  | 1.70                 |
| VII <sub>1</sub> | ŠEF RAČUNOVODSTVA UNIVERZITETA, RUKOVODILAC LABORATORIJE, RUKOVODILAC UNUTRAŠNJE ORGANIZACIONE JEDINICE UNIVERZITETA (Univerzitetske biblioteke-UB, Centra informacionog sistema-CIS, Službe održavanja objekata Univerziteta-SOOU) |  | 0.75                 |
|                  | <b>ZVANJE I AKADEMSKI NAZIV</b>   |  |                      |
| VII              | Viši bibliotekar  |  | 0.25                 |
| VII              | Bibliotekar savjetnik   |  | 0.50                 |
| VII              | Pravosudni ispit  |  | 0.25                 |
| VII              | Ovlašćeni računovođa  |  | 0.25                 |
| VII              | MAGISTAR iz oblasti poslova koje obavlja  |  | 0.40                 |
|                  | DOKTOR NAUKA iz oblasti poslova koje obavlja  |  | 0.60                 |
| VII <sub>1</sub> | DOKTOR NAUKA  |  | 0.20                 |

### 1.2 Uvećanje zarada

#### Član 13

Osnovna zarada iz tabela 1 i 2 za zaposleno akademsko i stručno osoblje uvećava se po osnovu broja časova nastave preko norme za iznos dat u tabeli 3, i to:

Tabela 3

| UVEĆANJE ZARADE ZA OPTEREĆENJE PREKO NORME  | % koeficijenta |
|---|----------------|
| Za broj časova povećan do 50% predviđene norme opterećenja (Norme časova utvrđene su Statutom Univerziteta Crne Gore) | do 28.0        |

Zaposlenom akademskom i stručnom osoblju pripada naknada, za časove nastave iznad broja navedenog u tabeli 3, obračunata prema procentu datom u tabeli 4.

Tabela 4

| <b>NAKNADA ZA DODATNE ČASOVE ZAPOSLENIH NA UNIVERZITETU</b> | <b>% koeficijenta</b> |
|---|-----------------------|
| Za svakih 25% broja časova predviđen normom opterećenja     | po 9.5                |
| <b>MAKSIMALNI IZNOS NAKNADE</b>                             | <b>57</b>             |

Naknada angažovanom akademskom i stručnom osoblju koje nije u radnom odnosu na Univerzitetu za broj časova održane nastave obračunava se i isplaćuje prema procentima datim u tabeli 5, i to:

Tabela 5

| <b>NAKNADA ZA ČASOVE ANGAŽOVANIH NASTAVNIKA I SARADNIKA</b> | <b>% koeficijenta</b> |
|---|-----------------------|
| Za časove nastave do 50% norme predviđene za zaposlene      | do 28.0               |
| Za svakih narednih 25% norme časova predviđene za zaposlene | po 9.5                |
| <b>MAKSIMALNI IZNOS NAKNADE</b>                             | <b>66</b>             |

Naknada angažovanom akademskom osoblju iz KLINIČKIH BAZA MEDICINSKOG FAKULTETA (KLINIČARI) za broj časova održane nastave obračunava se i isplaćuje prema procentima datim u tabeli 6, i to:

Tabela 6

| Časovi predavanja               | % koeficijenta | Časovi vježbi | % koeficijenta |
|---------------------------------|----------------|---------------|----------------|
| 1 i 2                           | 23,5           | 1 do 4        | 11,5           |
| 3 do 6                          | 9,5            | 5 do 18       | 5              |
| 7 do 12                         | 7,0            |               |                |
| <b>MAKSIMALNI IZNOS NAKNADE</b> | <b>127</b>     |               | <b>116</b>     |

#### **Član 14**

Koeficijente za zaposlene koji nijesu sadržani u članu 12 ovog ugovora, odrediće Komisija za praćenje, primjenu i tumačenje ovog ugovora, koju će formirati ugovorne strane na paritetnoj osnovi.

#### **Član 15**

Obavljanje određenih poslova na Univerzitetu i organizacionim jedinicama valorizuje se na sljedeći način:

- Funkcija rektora, prorektora, dekana i direktora izjednačava se sa nedjeljnom normom časova predavanja;
- Funkcija prodekana i rukovodioca samostalnog studijskog programa (koji nije organizovan u okviru organizacione jedinice) izjednačava se sa 1/2 nedjeljne norme časova predavanja;
- Funkcija šefa studijskog programa u okviru organizacione jedinice izjednačava se sa 1/4 nedjeljne norme časova predavanja.

## Član 16

Zaposlenom koji obavlja određene poslove u organima Univerziteta i organizacionim jedinicama, pripadaju dodaci i druga primanja za rad, po sljedećim koeficijentima:

### a) FUNKCIONALNI DODACI:

|  |      |
|--|------|
| - rektoru Univerziteta.....                        | 4.50 |
| - prorektoru .....                                 | 3.00 |
| - dekanu fakulteta, direktoru instituta .....      | 3.00 |
| - rukovodiocu samostalnog studijskog programa..... | 2.00 |
| - prodekanu, zamjeniku direktora.....              | 1.50 |
| - rukovodiocu postdiplomskih studija .....         | 1.00 |
| - šefu studijskog programa.....                    | 1.00 |

### b) DRUGA PRIMANJA

|   |      |
|---|------|
| - predsjednik upravnog odbora .....   | 3.00 |
| - član upravnog odbora .....  | 2.00 |
| - predsjednik izdavačkog savjeta .....  | 2.00 |
| - član senata.....  | 1.50 |
| - član izdavačkog savjeta.....  | 1.50 |
| - član strukovnog vijeća .....  | 1.00 |
| - sekretar upravnog odbora.....   | 1.00 |
| - administrativni poslovi pripreme i praćenja rada senata,<br>izdavačkog savjeta i strukovnog vijeća..... | 0.75 |

Zaposleni može da ostvari druga primanja iz stava 1 tačka b) ovog člana samo po jednom osnovu.

## Član 17

Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža:

|                          |        |
|--------------------------|--------|
| -do 10 godina.....       | 0.50%; |
| -od 10 do 20 godina..... | 0.75%; |
| -preko 20 godina.....    | 1.00%. |

## Član 18

Zarada zaposlenog uvećava se po satu:

- 40% za rad noću;
- 50% za rad u dane državnih i vjerskih praznika i dane nedeljnog odmora ako se zaposlenom ne obezbijedi slobodan dan tokom nedjelje;
- 40% za prekovremeni rad.

### 1.3 Zarada po osnovu ostvarenih rezultata rada

## Član 19

Zarada zaposlenog može se uvećati zavisno od obima posla (varijabilni dio zarade) i to:

- za akademsko i stručno osoblje angažovano u nastavi prema kriterijumima datim u tabelama 3 i 4;
- za neakademsko osoblje do 20% osnovne zarade.

Organizacione i unutrašnje organizacione jedinice Univerziteta po ovom osnovu mogu ukupno uvećati mjesečnu zaradu do 5% zbirne osnovne zarade zaposlenog neakademskog osoblja.



Posebnim opštim aktom Univerziteta mogu se utvrditi mjerila i normativi za vrednovanje ostvarenih učinaka i stimulansi za ostvarivanje većih rezultata rada i vrednovanje umanjene norme i slabih rezultata rada.

## **2. NAKNADA ZARADE**

### **Član 20**

Zaposlenom pripada naknada u visini 100 % njegove zarade kada koristi odsustvo sa rada za koje je zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom predviđena naknada kao da je na radu.

Zaposlenom koji koristi plaćeno odsustvo radi obrazovanja i stručnog usavršavanja na lični zahtjev, pripada:

- 20% osnovne zarade (samcu) ako ima stipendiju;
- 60% osnovne zarade ukoliko mu supružnik ne radi, a ima stipendiju;
- 90% osnovne zarade ako ima djecu, supružnik mu ne radi, a ima stipendiju;

Ukoliko zaposlenom, koji koristi plaćeno odsustvo, supružnik radi, iznos iz stava 2 al. 2 i 3 ovog člana se umanjuje za 20%.

### **Član 21**

Ako zaposleni, na zahtjev poslodavca, prestane da radi prije isteka otkaznog roka ima pravo na naknadu zarade i ostala prava iz rada i po osnovu rada kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog traženja novog zaposlenja u toku otkaznog roka u trajanju od 30 dana zaposlenom pripada naknada zarade kao da je na radu.

Ako zaposleni prestane da radi prije isteka otkaznog roka po osnovu sporazuma sa poslodavcem, poslodavac je dužan da mu isplati naknadu zarade srazmjerno vremenu provedenom na radu za vrijeme otkaznog roka.

## **IV DRUGA PRIMANJA**

### **Član 22**

Druga primanja zaposlenih obračunavaju se na osnovu najniže cijene rada čiji se iznos utvrđuje po metodologiji iz člana 12 Opšteg kolektivnog ugovora.

Pored zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom utvrđenih prava i obaveza, poslodavac isplaćuje zaposlenom:

- mjesečnu naknadu za ishranu u toku rada (topli obrok) u visini od 50% najniže cijene rada;
- regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini od tri najniže cijene rada.

### **Član 23**

Poslodavac može zaposlenom da isplati naknadu za prevoz na rad i sa rada iz finansijskih sredstava koja ostvari mimo sredstava budžeta.

### **Član 24**

Poslodavac isplaćuje zaposlenom, odnosno njegovoj porodici pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenog - 15 najnižih cijena rada;
- smrti člana uže porodice - 10 najnižih cijena rada.

Članom uže porodice, u smislu stava 1 alineja 2 ovog člana, smatraju se bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad) i roditelji.

Ukoliko je više članova porodice zaposleno na Univerzitetu pravo iz stava 1 alineja 2 ovog člana može ostvariti samo jedan član porodice.

Podnositelj zahtjeva za ostvarivanje prava na pomoć iz stava 1 alineja 2 ovog člana dužan je da uz zahtjev dostavi dokaz da ostali članovi uže porodice koji su zaposleni na Univerzitetu nijesu ostvarili pravo po tom osnovu.

#### **Član 25**

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 do 15 najnižih cijena rada;
- nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu do 10 najnižih cijena rada.

#### **Član 26**

Poslodavac može zaposlenom da isplati jubilarnu nagradu povodom neprekidnog rada na Univerzitetu u iznosu:

- dvije najniže cijene rada..... za 10 godina;
- tri najniže cijene rada..... za 20 godina;
- četiri najniže cijene rada..... za 30 godina.

#### **Član 27**

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od 10 najnižih cijena rada na dan isplate.

#### **Član 28**

Druga primanja zaposlenih predviđena čl. 24, 25, 26 i 27 ovog ugovora isplaćuju organizacione i unutrašnje organizacione jedinice Univerziteta iz redovnih troškova poslovanja, koje poslodavac uplaćuje u skladu sa članom 31 ovog ugovora.

### **V NAKNADA POVEĆANIH TROŠKOVA ZAPOSLENIH**

#### **Član 29**

Poslodavac zaposlenom nadoknađuje povećane troškove koji su u funkciji izvršenja poslova, ako to na drugi način nije obezbijeđeno u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom.

#### **Član 30**

Zaposleni ima pravo na naknadu za povećane troškove rada i boravka na terenu (terenski dodatak) u dnevnom iznosu:

- 20% najniže cijene rada ako na terenu nije organizovan smještaj i ishrana;
- 15% najniže cijene rada ukoliko je na terenu obezbijeđen samo smještaj;
- 6% najniže cijene rada ukoliko je na terenu obezbijeđen besplatan smještaj i ishrana.

Za odlazak na teren i povratak sa terena po obavljenom poslu, kao i za dolazak u dane nedjeljnog odmora u mjesto prebivališta, zaposleni ima pravo na naknadu putnih troškova uz priložene putne kare, ukoliko nije organizovan prevoz.

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Terenski dodatak se odobrava od strane rukovodioca organizacione i unutrašnje organizacione jedinice Univerziteta i isplaćuje iz troškova poslovanja organizacione ili unutrašnje organizacione jedinice Univerziteta.

### **VI MATERIJALNI TROŠKOVA POSLOVANJA**

#### **Član 31**

Mjesečni troškovi poslovanja organizacionih jedinica Univerziteta utvrđeni su kao procenat bruto zarada, i to:

Tabela 7

| <i>ORGANIZACIONE I UNUTRAŠNJE ORGANIZACIONE JEDINICE UNIVERZITETA</i>   | <i>% BRUTO MJESEČNE ZARADE</i> |
|---|--------------------------------|
| Za oblast umjetnosti  | 16                             |
| Za oblast prirodnih i tehničkih nauka, biotehničkih i medicinskih nauka | 12                             |
| Za oblast društvenih nauka  | 10                             |
| Za unutrašnje organizacione jedinice                                    | 8                              |

## VII DISCIPLINSKI ORGANI I POSTUPAK ZA UTVRĐIVANJE POVREDA RADNIH OBAVEZA

### Član 32

Pokretanje i vođenje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline uređena su zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom.

## VIII PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

### Član 33

Poslodavac je dužan, kad utvrdi da je prestala potreba za radom zaposlenih zbog tehnoloških ili organizacionih promjena, da sačini program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, u skladu sa zakonom.

### Član 34

Poslodavac konsultuje Sindikat o donošenju programa za uvođenje tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena i programa za ostvarivanje prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

### Član 35

Pod tehnološkim, ekonomskim i organizacionim promjenama, usljed kojih može da prestane potreba za radom zaposlenog smatraju se:

- smnjenje obima rada (ukidanje radnog mjesta ili službe, smanjenja broja izvršilaca na određenim poslovima, smanjenje broja predmeta, grupa ili broja časova nastave, broja studenata i sl.);
- uvođenje novih oblika organizacije rada i novih obrazovnih programa, promjene u obrazovnom programu, usljed čega se smanjuje broj zaposlenih;
- spajanje, preseljenje ili ukidanje studijskog programa odnosno jedinice, kao i druge promjene statusa organizacione jedinice ili Univerziteta usljed kojih se smanjuje broj zaposlenih.

### Član 36

Program rješavanja statusa zaposlenih za čijim je radom prestala potreba sadrži predlog mjera, i to naročito:

- raspored na druge poslove;
- rad kod drugog poslodavca;
- prekvalifikacija ili dokvalifikacija;
- druge mjere u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Program iz stava 1 ovog člana, donosi se u skladu sa Statutom Univerziteta, a sadrži podatke o zaposlenima za čijim je radom prestala potreba, poslove koje obavljaju, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i mjere koje će se preduzeti za njihovo zapošljavanje.

### **Član 37**

Poslodavac ne može da raskine ugovor o radu sa zaposlenom ženom koja radi polovinu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohranim roditeljem koji ima dijete do sedam godina života ili dijete koje je težak invalid, kao ni sa licem koje koristi neko od navedenih prava.

Zaposleni iz stava 1 ovog člana ne mogu se proglasiti licima za čijim je radom prestala potreba usled uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena u skladu sa zakonom.

### **Član 38**

Utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba vrši se na osnovu:

- Kvaliteta obavljenog posla;
- Doprinos u radu.

#### **1. Kvalitet obavljenog posla**

Kvalitet obavljenog posla zaposlenog utvrđuje se na osnovu rezultata u radu, i to:

- za natprosječne rezultate - 35 bodova;
- za prosječne rezultate - 20 bodova;
- za minimalne rezultate - 5 bodova.

Rezultate rada osoblja sa akademskim zvanjem utvrđuje rektor Univerziteta po prethodno pribavljenom mišljenju dekana i vijeća organizacione jedinice. Prilikom procjene rezultata rada, posebno će se uzeti u obzir ocjene o radu zaposlenog u nastavi u sprovedenim studentskim anketama u proteklom periodu.

Rezultate rada saradnika, tehničkog i administrativnog osoblja utvrđuje dekan odnosno direktor, po prethodno pribavljenom mišljenju predmetnih nastavnika i rukovodioca administrativnih službi.

Rezultati rada utvrđuju se za period od najmanje godinu dana prije pokretanja postupka za utvrđivanje viška zaposlenih.

#### **2. Doprinos u radu zaposlenog**

Doprinos u radu zaposlenog utvrđuje se na osnovu ostvarenih rezultata u radu, uspjeha studenata, godina radnog iskustva i stepena ostvarenog plana rada za period od najmanje godinu dana prije pokretanja postupka za utvrđivanje viška zaposlenih.

Doprinos iz stava 1 ovog člana vrednuje se na sledeći način

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

Godine radnog iskustva se vrednuju:

- za svaku godinu radnog iskustva - 1 bod;
- za svaku godinu radnog iskustva na Univerzitetu - dodatnih 0,5 bodova.

### **Član 39**

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 rektor, dekan ili direktor, u skladu sa kriterijumima iz ovog ugovora i Programa, i ističe je na oglasnoj tabli ustanove.

Na osnovu sačinjene rang liste, rektor, dekan ili direktor utvrđuje kao višak zaposlene sa najmanjim brojem bodova i donosi rješenje o zaposlenim koji su višak.

#### **Član 40**

Zaposleni za čijim radom je prestala potreba ima pravo prigovora na rešenje iz člana 39 stav 3 ovog ugovora, u roku od 15 dana od dana donošenja rešenja.

Prije donošenja rešenja po prigovoru zaposlenog, rektor, dekan ili direktor je dužan da razmotri i mišljenje sindikalne organizacije ustanove.

#### **Član 41**

Zaposleni koji je utvrđen kao višak, svoja prava ostvaruje u skladu sa Zakonom o radu.

### **IX ZAŠTITA NA RADU**

#### **Član 42**

Zaposleni ima pravo na bezbjednost i zaštitu zdravlja na radu, u skladu sa zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, ovim ugovorom i drugim opštim aktima kojima se uređuje i organizuje zaštita na radu kod poslodavca.

Poslodavac je dužan da organizuje rad kojim se obezbeđuje zaštita života i zdravlja zaposlenog, da zaposlenog bliže upozna sa uslovima rada, mjerama zaštite na radu, opštim aktima o zaštiti na radu i da svakog zaposlenog osposobi za bezbjedan rad.

#### **Član 43**

Poslodavac je dužan da kolektivno osigura zaposlene od posledica nesrećnog slučaja na poslu i van posla i rizika smrti usled bolesti, po sprovedenoj zakonskoj proceduri, uz učešće predstavnika sindikata.

### **X POSEBNI USLOVI ZA RAD SINDIKATA**

#### **Član 44**

Poslodavac je dužan da Sindikatu obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih.

#### **Član 45**

Poslodavac je dužan na adekvatan način obezbijediti zaposlenima redovno i pravovremeno informisanje o bitnim pitanjima rada i poslovanja, razvojnim planovima i njihovom uticaju na položaj zaposlenih kao i drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih.

#### **Član 46**

Poslodavac je dužan:

- da sindikatu omogući da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i predloge i da zauzima stavove, kao i da bude informisan o pitanjima koja su od bitnog značaja za profesionalni i ekonomski interes zaposlenih;
- da razmatra mišljenje i predlog sindikata prije donošenja odluke od bitnog značaja za zaposlene;
- da sindikatu, odnosno sindikalnom povjereniku, obavezno uručuje pozive sa materijalima radi prisustvovanja sjednicama organa upravljanja na kojima se razmatraju njegova mišljenja, predlozi, inicijative i zahtjevi, odnosno na kojima se odlučuje o pojedinačnim pravima zaposlenih;
- da zajedno sa sindikatom odlučuje o socijalnim pitanjima koja se odnose na viši standard zaposlenih i stambenu problematiku.

#### **Član 47**

Poslodavac obezbjeđuje Sindikatu sledeće uslove za rad:

- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka;
- tehničke i administrativne usluge za rad sindikata u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti;
- obračun i naplatu sindikalne članarine članovima sindikata putem platnih lista.

#### **Član 48**

Uslovi, način i postupak profesionalizacije rada predsjednika Sindikata urediće se posebnim aktom potpisnika ovog ugovora u roku od 30 dana od dana njegovog stupanja na snagu.

#### **Član 49**

Sindikalni povjerenik ima pravo da, radi obavljanja sindikalnih aktivnosti, odsustvuje sa posla uz naknadu zarade, s tim što je obavezan da blagovremeno informiše organ rukovodjenja jedinicom u kojoj je zaposlen.

Pri tome se uvažavaju potrebe i interesi članova sindikata, kao i zahtjevi radnog procesa.

#### **Član 50**

Sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj zbog sindikalnih aktivnosti ako postupa u skladu sa zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

#### **Član 51**

Aktivnosti sindikata vrše se tako da ne idu na štetu redovnog funkcionisanja poslodavca i radne discipline.

### **XI ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA**

#### **Član 52**

Ovaj ugovor smatra se zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ovlašćena lica ugovornih strana.

#### **Član 53**

Sprovedjenje ovog ugovora prate ugovorne strane.

Ugovorne strane obrazuju Komisiju za praćenje, primjenu i tumačenje ovog ugovora (u daljem tekstu: Komisija).

Komisiju iz stava 2 ovog člana čine po dva člana svake ugovorne strane.

Članovi Komisije imaju pravo na naknadu koja se utvrđuje posebnom odlukom potpisnika ovog ugovora.

Komisija najmanje jedanput godišnje informiše potpisnike o primjeni ovog ugovora.

#### **Član 54**

Komisija donosi odluke i daje tumačenja i mišljenja u vezi sa primjenom ovog ugovora.

Odluke Komisije su obavezujuće za ugovorne strane.

Način rada i odlučivanja Komisije uređuju se Poslovníkom o radu Komisije.

### **XII ARBITRAŽA**

#### **Član 55**

Sporovi koji nastaju u postupku zaključivanja, primjeni, izmjenama i dopunama ovog ugovora rješavaju se arbitražom, shodnom primjenom odredaba Opšteg kolektivnog ugovora.

### **XIII ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Član 56**

Ovaj ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

#### **Član 57**

Svaka ugovorna strana može zahtijevati izmjene i dopune ugovora. Izmjene i dopune ugovora vrše se na način i po postupku kao za njegovo zaključivanje.

#### **Član 58**

Ovaj ugovor objaviće se u "Službenom listu Republike Crne Gore".

#### **Član 59**

Danom stupanja na snagu ovog ugovora prestaju da važe: Posebni kolektivni ugovor za Univerzitet Crne Gore ("Službeni list RCG" br.38/96), Pravilnik o kriterijumima za sticanje i raspodjelu sredstava za rad Univerziteta Crne Gore br. 01-478 od 27. 06. 1996., Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o kriterijumima za sticanje i raspodjelu sredstava za rad Univerziteta Crne Gore br. 01-159 od 26. 02. 2003., br. 01-1897 od 31. 08. 2004. i br.01-2304 od 4.10. 2005.

#### **Član 60**

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

Ovaj ugovor zaključen je dana 03. 08. 2006. godine.

**SINDIKAT UNIVERZITETA CRNE GORE**

*PREDSJEDNIK*

MR VUKAŠIN ZOGOVIĆ

---

**VLADA REPUBLIKE CRNE GORE**

*MINISTAR PROSVJETE I NAUKE*

PROF. DR SLOBODAN BACKOVIĆ

---

**UNIVERZITET CRNE GORE**

*REKTOR*

PROF. DR LJUBIŠA STANKOVIĆ

---