

Na osnovu člana 150 stav 4 Zakona o radu ("Službeni list CG", br. 49/08, 26/09, 59/11, 66/12 i 31/14), a u vezi sa članom 69 stav 2 Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list CG", broj 14/14), Sindikat Univerziteta Crne Gore, Univerzitet Crne Gore i Vlada Crne Gore, zaključuju

**KOLEKTIVNI UGOVOR
O IZMJENAMA I DOPUNAMA
KOLEKTIVNOG UGOVORA 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 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 ODNOS

Stupanje na rad

Član 3

Poslodavac će omogućiti stupanje na rad licu sa kojim je zaključio ugovor o radu, a koje nije stupilo na rad na dan predviđen ugovorom o radu zbog:

- smrti srodnika zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva;
- bolničkog liječenja;
- odaziva na poziv državnog organa;
- prekida saobraćaja izazvanog elementarnom nepogodom (zemljotres, poplava i sl.).

Zaposleni će stupiti na rad po prestanku razloga iz stava 1 ovog člana, odnosno, u roku od sedam radnih dana u slučaju smrti člana uže porodice.

Članom uže porodice u smislu ovog kolektivnog ugovora smatraju se: bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji.

Lice iz stava 1 ovog člana će na pogodan način, u roku od 24 sata od dana koji je bio predviđen ugovorom o radu obavijestiti poslodavca o razlozima nestupanja na rad na dan predviđen ugovorom o radu.

Aneks ugovora o radu (OKU)

Član 4

Pored slučajeva utvrđenih zakonom, poslodavac i zaposleni mogu ponuditi aneks ugovora o radu i u sljedećim slučajevima:

- transformacija ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme;
- produženje ugovora o radu sa zaposlenim na određeno vrijeme u periodu do 24 mjeseca;
- izmjene ugovora o radu sa zaposlenim sa nepunog na puno radno vrijeme, odnosno sa punog na nepuno radno vrijeme;
- produženje ugovora o radu poslije navršenih 67 godina života ako zaposleni nije navršio 15 godina staža osiguranja do ispunjenja tog uslova;
- produženje ugovora o radu za zaposlenog koji je ispunio uslov za prestanak radnog odnosa u pogledu godina života koje su predviđene zakonom, do isteka tekuće studijske godine, u skladu sa zakonom;
- radi raspoređivanja zaposlenog na radno mjesto sa višim stepenom stručne kvalifikacije u odnosu na postojeću, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja;
- radi utvrđivanja zabrane konkurencije;
- produženja ugovora o radu za ženu koja koristi pravo na roditeljsko odsustvo, u skladu sa zakonom;
- u slučaju promjene uslova za obavljanje poslova na radnom mjestu na kojem je zaposleni raspoređen u skladu sa zakonom, odnosno aktom poslodavca (predviđanje obaveze polaganja stručnog ili drugog ispita).

III PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

1. Radno vrijeme

Član 5

Raspored radnog vremena na Univerzitetu utvrđuje se odlukom rektora.

2. Odmori

Član 6

Zaposleni ostvaruju pravo na odmor u toku rada, dnevni, sedmični i godišnji odmor u skladu sa zakonom.

Ostvarivanje odmora u toku rada ostvaruje se prema rasporedu koji je utvrđen odlukom rektora, odnosno organa rukovođenja organizacionom jedinicom.

Član 7

Akademsko i stručno osoblje koje učestvuje u realizaciji nastave ostvaruje pravo na godišnji odmor u skladu sa zakonom, a na osnovu odluke rektora.

Za ostalo stručno i neakademsko osoblje, pored zakonom utvrđenog minimuma, godišnji odmor se uvećava:

- 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 nivoa kvalifikacije obrazovanja;
 - dva radna dana za poslove od IV do VI nivoa kvalifikacije obrazovanja;
 - tri radna dana za poslove VII i VIII nivoa kvalifikacije obrazovanja.
- 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) 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. Odsustva

3.1. *Plaćeno odsustvo*

Član 8

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 na stručnim skupovima i takmičenjima – tri 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, na osnovu prethodno dostavljene medicinske dokumentacije.

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 9

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 radnih dana u kalendarskoj godini u slučajevima:

- njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
- liječenja o sopstvenom trošku;
- učestvovanje zaposlenog u okviru međunarodne tehničke ili prosvjetno-kulturne saradnje u inostranstvu;
- kada postoji saglasnost poslodavca i zaposlenog, kao i u drugim slučajevima utvrđenim ugovorom o radu.

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju dužem od 30 radnih dana u slučajevima predviđenim ovim kolektivnim ugovorom.

Određbe člana 8 st. 3, 4 i 5 ovog kolektivnog ugovora shodno se primjenjuju i kod ostvarivanja prava na neplaćeno odsustvo.

4. Stručno osposobljavanje i usavršavanje

Član 10

U cilju realizacije programa neprekidnog stručnog usavršavanja i praćenja naučnih dostignuća, akademskom i naučnom osoblju se, na osnovu podnijetog zahtjeva, može odobriti prisustvo na najmanje dva naučna, odnosno stručna skupa u zemlji (interfakultetske konferencije, kongresi, simpozijumi, seminari, savjetovanja i sl.), u toku jedne studijske godine.

Član 11

Akademskom i naučnom osoblju, kao i stručnom osoblju koje učestvuje u realizaciji nastave, može se odobriti učestvovanje na naučnom, odnosno stručnom skupu u inostranstvu, u toku jedne studijske godine, za koje ima prihvaćen referat, koreferat ili saopštenje, na osnovu zahtjeva.

Član 12

Akademsko i naučno osoblje, kao i stručno osoblje koje učestvuje u realizaciji nastave, u slučajevima iz čl. 10 i 11 ovog kolektivnog ugovora ima pravo na plaćeno odsustvo, a ako organizator skupa ne snosi troškove boravka, onda i pravo na troškove ili dio troškova, u skladu sa finansijskim planom organizacione jedinice Univerziteta.

Član 13

Zaposleni se može, po programu mobilnosti, uputiti na određeno vrijeme u drugu obrazovnu ustanovu odnosno instituciju u inostranstvo, ako je to od koristi za nastavni, naučno-istraživački, umjetnički i stručni rad na Univerzitetu, odnosno organizacionoj jedinici Univerziteta.

Član 14

Lice sa akademskim i naučnim zvanjem ima pravo na odsustvo za vrijeme specijalizacije i studijskog boravka u inostranstvu.

Odsustvo iz stava 1 ovog člana je neplaćeno.

Jednokratno odsustvo iz stava 1 ovog člana može trajati najduže godinu dana, s tim da se novo odsustvo po istom osnovu može koristiti tek po isteku tri godine od završetka prethodnog odsustva.

Član 15

O zahtjevu za odsustvo u trajanju do sedam dana iz čl. 10, 11, 12, 13 i 14 ovog Kolektivnog ugovora odlučuje dekan, odnosno direktor organizacione jedinice Univerziteta.

O zahtjevu za odsustvo u trajanju od sedam do trideset dana iz čl. 10, 11, 12, 13 i 14 ovog Kolektivnog ugovora odlučuje Vijeće organizacione jedinice Univerziteta.

O zahtjevu za odsustvo u trajanju preko trideset dana iz čl. 10, 11, 12, 13 i 14 ovog Kolektivnog ugovora odlučuje rektor.

	Nivo dva (II): -kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); -stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	3.11
	Nivo tri (III): -kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); -stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a.	3.86
	Nivo (IV) Podnivo jedan (IV1): -kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (240 kredita CSPK-a); -stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a.	4.01
	Podnivo dva (IV2): -kvalifikacija majstor (60 kredita CSPK-a).	4.83
IV-VIII	- pravna služba, studentska služba, revizija, računovodstvena služba i javne nabavke, biblioteka, administrativni poslovi, stručno osoblje, savjetnik rektora, savjetnik prorektora, šef kabineta rektora, direktor, rukovodilac, menadžer	
	Nivo (IV) Podnivo jedan (IV1): -kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (240 kredita CSPK-a); -stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a.	4.76
	Nivo pet (V): -kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); -stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a.	5.38
	Nivo (VI) -kvalifikacija visokog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); -stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a.	5.68
	Nivo (VII) Podnivo jedan (VII1): -kvalifikacija visokog obrazovanja (240,180+60, 300, odnosno 360 kredita CSPK-a). -stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a.	6.48

	Podnivo dva (VII2): -kvalifikacija visokog obrazovanja (180+120 ili 240+60 kredita CSPK-a); -stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a	6.48
	Nivo osam (VIII): -kvalifikacija visokog obrazovanja (300+180 kredita CSPK-a); -stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a.	7.59

	-akademska zvanja, naučna zvanja, saradnička zvanja, stručno osoblje u nastavi		
VII-VIII	Nivo (VII) Podnivo jedan (VII1): -kvalifikacija visokog obrazovanja (240,180+60, 300, odnosno 360 kredita CSPK-a). -stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a.	-Saradnik, stručni saradnik, lektor -Viši stručni saradnik, viši istraživač, viši lektor	6.48 7.17
	Podnivo dva (VII2): -kvalifikacija visokog obrazovanja (180+120 ili 240+60 kredita CSPK-a); -stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a		7.59
	Nivo osam (VIII): -kvalifikacija visokog obrazovanja (300+180 kredita CSPK-a); -stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a.	-Saradnik u nastavi	8.14
		-Docent, naučni saradnik	8.83
		-vanredni profesor, viši naučni saradnik	9.79
		-redovni profesor, naučni savjetnik	11.03

Koeficijente za zaposlene koji nijesu sadržani u članu 22 ovog ugovora, određiće Komisija za praćenje, primjenu i tumačenje ovog ugovora, koju će formirati ugovorne strane na paritetnoj osnovi.

Koeficijenti iz tabele 1 za administrativne i tehničke poslove sa IV, VI, VII i VII1 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 - **PRIJEDLOG UNIVERZITETA**

Završeni stepen	NAPREDOVANJE U POSLU		Dodatak koeficijentu
1	2		3
	OBAVLJANJE FUNKCIJE		
VII	SEF SLUŽBE, RUKOVODILAC		0.34
VII	SEKRETAR	-organizacione jedinice Univerziteta,	0.69
	SEF KABINETA REKTORA		1.03
	SAVJETNIK PROREKTORA		1.03
	SAVJETNIK REKTORA		2.03
	DIREKTOR SEKTORA U REKTORATU		1.03
	Zamjenik		0.69
	GENERALNI SEKRETAR UNIVERZITETA		2.34
	ZVANJE I AKADEMSKI NAZIV		
VII	Visi bibliotekar		0.34
VII	Bibliotekar savjetnik		0.34
VII	Pravosudni ispit		0.34
VII	Ovlašćeni računovođa		0.34
VII	MAGISTAR iz oblasti poslova koje obavlja		0.34
	DOKTOR NAUKA iz oblasti poslova koje obavlja		0.83
VII	DOKTOR NAUKA izvan oblasti poslova koje obavlja		0.28

PREDLOG SINDIKATA: Postojeće koeficijente treba korigovati za 15 %.

1.2 Startna zarada

Član 20

Startna zarada u bruto iznosu, je dio zarade koju zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora, i čini sastavni dio minimalne zarade.

Startna zarada ne može biti niža od 70% obračunske vrijednosti koeficijenta, utvrđene ovim kolektivnim ugovorom.

Član 21

Obračunska vrijednost koeficijenta utvrđuje se za određeni period, posebnim aktom potpisnika ovog kolektivnog ugovora.

1.3 Zarada akademskog i stručnog osoblja

Član 22

Zarada zaposlenog akademskog i stručnog osoblja angažovanog u nastavi obračunava se na godišnjem nivou.

Zarada se obračunava na osnovu valorizovanog nedjeljnog opterećenja usrednjenog na nivou semestra (u daljem tekstu: *valorizovano opterećenje*).

Valorizovano opterećenje označava sumu broja časova nastave nedjeljno pomnoženih sa svim primjenljivim korektivnim koeficijentima, na svim predmetima koje lice izvodi.

Korektivni koeficijenti su:

- za čas na kliničkim predmetima: 1,5;
- za svaki ponovljeni čas odnosno grupu: 0,8;
- za čas vježbi koje izvodi nastavnik: 0,5;
- za čas na akademskim studijama: 1,2;
- za čas na primijenjenim studijama: 0,8;
- za čas nastave iz oblasti prirodnomatematičkih i tehničkih nauke ili iz oblasti umjetnosti na predmetu na kome ima manje od tri po prvi put upisana studenta, kao i čas nastave iz oblasti društvenih nauka na predmetu na kome ima manje od pet po prvi put upisanih studenata, primjenjuje se korektivni koeficijent 0,5.
- za mentorsku nastavu primjenjuje se korektivni koeficijent 0,1.

Osnovna zarada iz tabela 1 i 2 za zaposleno akademsko i stručno osoblje odnosi se na nastavu za valorizovano nedjeljno opterećenje, utvrđeno na nivou semestra, koje je jednako normi časova utvrđenoj Statutom Univerziteta Crne Gore.

Član 23

Akademsko i stručno osoblje dužno je da najmanje 30% radnog vremena provodi na naučno-istraživačkom radu.

Akademsko i stručno osoblje može u skladu sa potrebama poslovnih procesa posvetiti do 30% radnog vremena stručnim i administrativnim poslovima.

Naučno i istraživačko osoblje dužno je da cjelokupno radno vreme posveti naučno-istraživačkom i stručno-administrativnom radu.

Osoblje ima pravo da bude angažovano i na realizaciji projekata i poslova sa tržišta, na način i u obimu koji ne smije ugroziti kvalitet i redovnost izvršavanja njegovih radnih obaveza u nastavi i drugim radnim procesima.

Administrativno i tehničko osoblje, prema potrebi procesa rada, dužno je da najmanje 10% radnog vremena posveti poslovima koji se odnose na naučno-istraživačku djelatnost.

Angažovano osoblje

Član 24

Naknada angažovanom nastavnom osoblju koje nije u radnom odnosu na Univerzitetu, kao i nastavnom osoblju koje je u dopunskom radu na Univerzitetu, za održanu nastavu obračunava se na isti način kao uvećanje zarade zaposlenih iz člana 25 i isplaćuje se pet mjeseci u semestru.

1.4 Uvećanje zarada

Član 25

Osnovna zarada po osnovu utvrđenog usrednjenog valorizovanog nedjeljnog opterećenja može biti uvećana ili umanjena.

Za usrednjeno utvrđeno valorizovano nedjeljno opterećenje koje je uvećano za najviše 100% norme časova utvrđene Statutom Univerziteta Crne Gore, osnovna zarada se proporcionalno uvećava do 50%.

Zaposleno akademsko i stručno osoblje koje ima usrednjeno utvrđeno valorizovano nedjeljno opterećenje manje od norme časova utvrđene Statutom Univerziteta Crne Gore, dužno je da prihvati nastavu iz srodne oblasti, u protivnom zarada se umanjuje proporcionalno, a najviše do 30% zarade.

Član 26

Obavljanje administrativno rukovodećih 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 izjednačava se sa 1/2 nedjeljne norme časova predavanja;
- funkcija rukovodioca studijskog programa izjednačava se sa 1/4 nedjeljne norme časova predavanja.

Član 27

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..... 6,21
 - prorektoru..... 4,14
 - dekanu fakulteta, direktoru instituta 4,14
 - direktor centra u Rektoratu 3,39
 - prodekanu, zamjeniku direktora instituta 2.07
 - rukovodilac studijskog programa..... 1.38
- b) DRUGA PRIMANJA
- predsjednik upravnog odbora 4.14
 - član upravnog odbora 2.76
 - član senata 2.07
 - predsjednik Naučnog odbora, Suda časti 2.71
 - članstvo u stalnom stručnom ili radnom tijelu UCG 2.07
 - članstvo u strukovnom vijeću 1.38
 - sekretar upravnog odbora..... 1.38

Zaposleni može da ostvari pravo iz ovog člana najviše po dva osnova.

Član 28

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 29

Zarada zaposlenog uvećava se po satu:

- 40% za rad noću;

- 150% za rad u dane državnih i vjerskih praznika
- 40% za prekovremeni rad.

U slučaju kada je zaposleni ispunio uslove za uvećanje zarade po više osnova iz stava 1 ovog člana, procenti uvećanja se sabiraju.

1.4.1 Zarada po osnovu ostvarenih rezultata rada

Član 30

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 čl. 22 i 25 ovog kolektivnog ugovora;
- za neakademsko osoblje do 20% osnovne zarade.

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

Za obavljanje stručno-tehničkih i administrativnih poslova u Rektoratu zarada se uvećava od 10 do 20%.

2. NAKNADA ZARADE

2.1. Ostale aktivnosti u funkciji realizacije nastave, rad na projektima i poslovi sa tržišta

Član 31

Naknada za aktivnosti u funkciji realizacije nastave (rad u komisijama, mentorstva i slično) određuje se posebnim pravilnikom, koji donosi Upravni odbor.

Član 32

Rad i naknada zaposlenim na projektima, na poslovima sa tržišta i u okviru posebnih oblika nastave (formalno, neformalno, informalno obrazovanje, obuke, kursevi i dr.), obavlja se uz prethodnu saglasnost Senata, odnosno Upravnog odbora, a skladu sa posebnim pravilnikom, koji donosi Upravni odbor.

2.2 Nagrada za poseban doprinos

Član 33

Za poseban doprinos razvoju, a posebno međunarodnom pozicioniranju Univerziteta putem publikovanja rezultata naučno-istraživačkog rada u vodećim referentnim kategorijama, ostvarivanja akademske mobilnosti na visoko rangiranim univerzitetima ili na drugi ekvivalentan način, zaposlenom se može dodijeliti nagrada.

Postupak, uslovi vrednovanja i način nagrađivanja propisuju se opštim aktom, koji donosi Upravni odbor.

Član 34

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 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 35

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 na radu za vrijeme otkaznog roka.

V DRUGA PRIMANJA

Član 36

Zaposleni ostvaruje pravo na naknadu troškova prevoza ukoliko obavlja poslove van sjedišta organizacione jedinice Univerziteta.

Član 37

Poslodavac je dužan zaposlenom, odnosno njegovoj porodici, obezbijediti pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenog - šest minimalnih neto zarada.
- smrti člana uže porodice - četiri minimalnih neto zarada.

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

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

Podnosilac 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 38

Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici, poslodavac može isplatiti jednokratnu pomoć u iznosu do pet minimalnih neto zarada u slučaju:

- duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- nabavke ortopedskih pomagala i aparata za rehabilitaciju zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- zdravstvene rehabilitacije zaposlenog;
- nastanka invalidnosti zaposlenog;
- ublažavanja posljedica elementarnih nepogoda na neosiguranom stambenom objektu zaposlenog;
- nabavke lijekova za zaposlenog ili člana uže porodice.

Član 39

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

- dvije minimalne neto zarade..... za 10 godina;
- tri minimalne neto zarade..... za 20 godina;
- četiri minimalne neto zarade..... za 30 godina.

Član 40

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od šest minimalnih neto zarada.

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 41

Druga primanja zaposlenih predviđena čl. 38-42 ovog kolektivnog ugovora isplaćuje poslodavac.

VI NAKNADA POVEĆANIH TROŠKOVA ZAPOSLENIH

Član 42

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 43

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

- 20% minimalne zarade ako na terenu nije organizovan smještaj i ishrana;
- 15% minimalne zarade ukoliko je na terenu obezbijeđen samo smještaj;
- 6% minimalne zarade 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.

VII DISCIPLINSKA ODGOVORNOST (OKU)

Član 44

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka poslodavca, odgovara za povredu radne obaveze.

Krivica zaposlenog postoji ako radnu obavezu povrijedi sa umišljajem ili iz nehata.

Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

1. Povrede radnih obaveza

Član 45

Lakše povrede radne obaveze su:

- 1) nepoštovanje radnog vremena;
- 2) neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka koji nemaju karakter povjerljivosti;
- 3) neopravdano izostajanje sa posla dva radna dana uzastopno ili dva radna dana u toku šest mjeseci;
- 4) nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti na radu.

Član 46

Teže povrede radne obaveze su:

- 1) neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene ugovorom o radu;
- 2) nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
- 3) zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlaštenja;
- 4) odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- 5) povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za poslodavca;
- 6) psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog, sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
- 7) ako se nesavjesno odnosi prema imovini poslodavca ili je pričinio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom poslodavca.

2. Disciplinski postupak

Član 47

Disciplinski postupak pokreće rektor, odnosno rukovodilac organizacione jedinice univerziteta (u daljem tekstu: nadležni organ), na osnovu zahtjeva koji može podnijeti svaki zaposleni ili saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze.

Disciplinski postupak se pokreće pisanim aktom, koji sadrži naročito: lično ime zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze i dokaze koji ukazuju na povredu radne obaveze.

Akt iz stava 2 ovog člana dostavlja se zaposlenom u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz stava 1 ovog člana, odnosno saznanja da je učinjena povreda radne obaveze.

Član 48

Disciplinski postupak je hitan.

Nadležni organ poziv za raspravu dostavlja podnosiocu zahtjeva, zaposlenom protiv koga se pokreće postupak, svjedocima (ako ih ima) i predstavniku sindikalne organizacije (u daljem tekstu: sindikat) čiji je zaposleni član, najkasnije osam dana prije zakazivanja glavne rasprave.

Nadležni organ vođenje disciplinskog postupka može povjeriti stručnom licu iz administracije poslodavca ili trećem licu (u daljem tekstu: ovlašćeno lice).

Punomoćje o povjeravanju vođenja disciplinskog postupka mora se dostaviti u pisanoj formi i isto deponovati u spise predmeta.

U postupku utvrđivanja odgovornosti zaposlenog, uz njegovu saglasnost, nadležni organ ili ovlašćeno lice omogućava učešće predstavnika sindikata čiji je zaposleni član.

Član 49

Zaposlenog u disciplinskom postupku može, na njegov zahtjev, zastupati predstavnik sindikata kod poslodavca čiji je zaposleni član (u daljem tekstu: zastupnik).

Zaposleni ima pravo da angažuje branioca.

Član 50

Disciplinski postupak je javan.

Javnost na raspravi se može isključiti samo ako to zahtijevaju interesi čuvanja poslovne tajne, održavanja reda i razlozi morala.

Isključenje javnosti ne odnosi se na zaposlenog protiv koga se vodi disciplinski postupak, njegovog zastupnika, odnosno branioca i predstavnika sindikata kod poslodavca čiji je zaposleni član, odnosno na predstavnika zaposlenih.

Lica koja prisustvuju raspravi na kojoj je javnost isključena su dužna da, kao tajnu, čuvaju ono što su na raspravi saznali.

Član 51

Rasprava u postupku je usmena.

Zaposlenom mora biti omogućeno izjašnjavanje u postupku.

Ako je zaposleni protiv koga je pokrenut disciplinski postupak uredno pozvan, a razlog izostanka nije opravdao, rasprava se može održati i bez njegovog prisustva.

Ukoliko zaposleni zbog privremene spriječenosti za rad nije u mogućnosti da prisustvuje usmenoj raspravi, a nije angažovao zastupnika, odnosno, branioca, svoje izjašnjenje može dostaviti u pisanoj formi.

Član 52

Rasprava se može odložiti samo ako iz opravdanih razloga nijesu prikupljeni relevantni dokazi za raspravu ili ako je neophodno prisustvo svjedoka za tok rasprave.

Za slučaj odlaganja rasprave određuje se dan, čas i mjesto nove rasprave, ili će se nova rasprava zakazati naknadno, o čemu se učesnici rasprave obavještavaju neposredno ili naknadno, pozivom za raspravu.

Glavna rasprava se mora okončati u roku od 60 dana od dana zakazivanja prve rasprave.

Član 53

U postupku rasprave izvode se dokazi na osnovu kojih se utvrđuju činjenice od kojih zavisi odgovornost zaposlenog.

Nadležni organ ili ovlašćeno lice odlučuje koje će dokaze i kojim redom izvesti.

Nadležni organ ili ovlašćeno lice može odlučiti da se izvedu i oni dokazi koji nijesu predloženi, odnosno od kojih se odustalo.

Član 54

Ako je to neophodno, u toku postupka će se sprovesti uviđaj ili vještačenje radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.

Član 55

Po završenom dokaznom postupku nadležni organ ili ovlašćeno lice daje riječ zaposlenom, zastupniku, odnosno braniocu, ukoliko ih je zaposleni angažovao.

Zaposleni protiv koga se vodi disciplinski postupak ima pravo da se izjasni da li prihvata odbranu zastupnika, odnosno branioca.

Član 56

U toku rasprave vodi se zapisnik u koji se unose podaci o nadležnom organu, odnosno ovlašćenom licu, mjestu i vremenu održavanja rasprave, zaposlenom protiv koga se vodi disciplinski postupak, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zaposlenog o povredi radne obaveze, izjašnjenju predstavnika sindikata, svjedoka i vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka.

Zapisnik potpisuje nadležni organ, odnosno ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno zastupnik i zapisničar.

Član 57

Po sprovedenom postupku nadležni organ donosi odluku.

Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži: uvod, izreku, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

Odlukom iz stava 1 ovog člana zaposleni se može oglasiti odgovornim uz izricanje disciplinske mjere.

Postupak prema zaposlenom se obustavlja ako:

- nastupi zastarjelosti vođenja postupka;
- zaposlenom prestane radni odnos kod poslodavca po drugom osnovu;
- se utvrdi da ponašanje zaposlenog ne predstavlja povredu radne obaveze;
- ne postoje dokazi da je zaposleni učinio povredu koja mu se stavlja na teret;
- podnosilac odustane od zahtjeva za vođenje disciplinskog postupka;
- je povodom iste povrede radne obaveze već donijeta konačna odluka.

Postupak prema zaposlenom se završava oslobađanjem od odgovornosti usljed postojanja stvarne zablude ili izvršenja koje je rezultat nezakonitog naređenja pretpostavljenog.

Nadležni organ je dužan da odluku iz stava 1 ovog člana dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima, predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja iste.

Član 58

Pri izricanju disciplinske mjere zbog povrede radne obaveze, uzimaju se u obzir: težina povrede i njene posljedice, odgovornost zaposlenog, raniji rad i ponašanje zaposlenog, činjenica da li je u pitanju povrat, kao i druge okolnosti koje mogu da utiču na vrstu i visinu disciplinske mjere.

Član 59

Odluka nadležnog organa iz člana 58 ovog kolektivnog ugovora je konačna.

Protiv konačne odluke zaposleni može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

Pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne zadržava izvršenje odluke iz stava 1 ovog člana.

VIII PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 60

Kada se utvrdi da je prestala potreba za radom zaposlenih zbog tehnoloških ili organizacionih promjena, donosi se program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, u skladu sa zakonom.

Program iz stava 1 ovog člana donosi Upravni odbor, na prijedlog rektora.

Član 61

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 62

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

- smanjenje 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 63

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

- raspoređivanje na drugim poslovima;
- 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 64

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

1. kvaliteta obavljenog posla;
2. doprinosa 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 sljedeći 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 65

Na osnovu kriterijuma predviđenih ovim kolektivnim 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 zaposlenima koji su višak.

Član 66

Zaposleni za čijim radom je prestala potreba ima pravo prigovora Upravnom odboru Univerziteta na rešenje iz člana 67 ovog kolektivnog ugovora, u roku od 15 dana od dana prijema rješenja.

Prije donošenja rešenja po prigovoru zaposlenog, Upravni odbor je dužan da razmotri i mišljenje sindikalne organizacije ustanove.

Član 67

Zaposleni koji je utvrđen kao višak, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava iz člana 64 ovog kolektivnog ugovora, ostvaruje pravo na otpremninu u iznosu:

- 8 bruto zarada zaposlenog ili prosječne bruto zarade u Crnoj Gori, što je povoljnije za zaposlenog, za zaposlene koji imaju do 10 godina radnog staža,
- 12 bruto zarada zaposlenog ili prosječne bruto zarade u Crnoj Gori, što je povoljnije za zaposlenog, za zaposlene koji imaju od 10 do 20 godina radnog staža,
- 15 bruto zarada zaposlenog ili prosječne bruto zarade u Crnoj Gori, što je povoljnije za zaposlenog, za zaposlene koji imaju od 20 do 30 godina radnog staža,
- 10 bruto zarada zaposlenog ili prosječne bruto zarade u Crnoj Gori, što je povoljnije za zaposlenog, za zaposlene koji imaju od 30 do 35 godina radnog staža,
- 6 bruto zarada zaposlenog ili prosječne bruto zarade u Crnoj Gori, što je povoljnije za zaposlenog, za zaposlene koji imaju preko 35 godina staža i ne ispunjavaju uslove za sticanje penzije,
- 3 bruto zarade zaposlenog ili prosječne bruto zarade u Crnoj Gori, što je povoljnije za zaposlenog, za zaposlene koji imaju preko 35 godina staža i ispunjavaju jedan uslov za sticanje penzije.

Izuzetno od stava 1 ovog kolektivnog ugovora, zaposlenom licu sa invaliditetom koji je proglašen tehnološkim viškom, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava iz člana 64 ovog kolektivnog ugovora, isplaćuje se otpremnina u sljedećem iznosu:

- 1) najmanje u visini 24 prosječne zarade, ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću;
- 2) najmanje u visini 36 prosječnih zarada, ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

Zaposlenom koji je proglašen za tehnološki višak prestaje radni odnos, odnosno otkazuje se ugovor o radu danom isplate otpremnine.

PREDLOG SINDIKATA - Član 67

Zaposlenom koji je proglašen tehnološkim viškom pripada pravo na otpremninu u visini od 12 bruto zarada zaposlenog, odnosno 12 prosječnih bruto zarada u Crnoj Gori, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Član 68

Poslodavac može da isplati otpremninu zaposlenom u slučaju sporazumnog raskida ugovora o radu u iznosu:

- 8 bruto zarada za zaposlene koji imaju do 10 godina radnog staža,
- 12 bruto zarada za zaposlene koji imaju od započete 10 do 20 godina radnog staža,
- 12 bruto zarada za zaposlene koji imaju od započete 20 do 30 godina radnog staža,
- 10 bruto zarada za zaposlene koji imaju od započete 30 do 35 godina radnog staža,
- 6 bruto zarada za zaposlene koji imaju preko 35 godina radnog staža i ne ispunjavaju uslove za sticanje penzije,
- 3 bruto zarada za zaposlene koji imaju preko 35 godina radnog staža i ispunjavaju jedan uslov za sticanje penzije.

IX OTKAZ UGOVORA O RADU (OKU)

Član 69

Pored razloga utvrđenih zakonom, poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom i u sljedećim slučajevima:

- 1) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto (posao) dao neistinite podatke ili prećutao podatke koji su od značaja za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;
- 2) ako je zaposleni bez znanja poslodavca, a suprotno aktima Univerziteta odnosno zaključenom ugovoru o radu, povrijedio prava i obaveze o zabrani konkurencije;
- 3) neopravdanog izostajanja sa posla više od dva radna dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine;
- 4) dolaska na posao u napitom stanju, opijanja u toku rada ili korišćenja opojnih droga, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane obučenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
- 5) upotreba i raspolaganje službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;
- 6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca, odnosno ako poslodavcu ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, u roku do pet dana od dana izdavanja izvještaja;
- 7) ako je povrijedio propise o zaštiti na radu i time izazvao opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih, odnosno teže povrede na radu, profesionalna oboljenja ili bolesti u vezi sa radom;
- 8) nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim;
- 9) ako se zaposleni bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 30 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;
- 10) ako zaposleni učini krivično djelo na radu ili u vezi sa radom;
- 11) ako je zaključio ugovor o radu na drugoj visokoškolskoj ustanovi u zemlji ili u inostranstvu;
- 12) ako zaposleni ima radni angažman na drugoj ustanovi bez saglasnosti Senata Univerziteta;
- 13) ako odbije da prihvati aneks ugovora o radu u slučaju iz člana 4 stav1, alineja 7 i 10 ovog ugovora.

U slučajevima iz stava 1 tač. 1, 3, 5, 7, 11 i 12 ovog člana poslodavac će u pisanoj formi prethodno upozoriti zaposlenog o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu, ostavljajući mu rok od pet radnih dana da se po istom, u pisanoj formi izjasni.

Upozorenje iz stava 2 ovog člana poslodavac dostavlja u pisanoj formi na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član koji je dužan da se izjasni u pisanoj formi, u roku od pet radnih dana po prijemu upozorenja.

U slučajevima iz stava 1 tač. 3, 5, 6, 8, 9, 10, 11 ovog člana poslodavac može otkazati ugovor o radu bez poštovanja otkaznog roka od 30 dana od dana dostavljanja odluke o prestanku radnog odnosa.

Član 70

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi zaštitu na radu, u skladu sa zakonom.

U slučajevima kada poslodavac ima obavezu da izradi izvještaj o sprovedenim mjerama zaštite na radu, isti je dužan da dostavi Sindikatu.

Član 71

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.

X POSEBNI USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 72

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

- kancelarijski prostor;
- prostor za održavanje sastanaka u okviru prostora javne ustanove;
- tehničku i administrativnu pomoć za rad sindikata u mjeri neophodnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti (korištenje fax-a i interneta, prostora za oglasnu tablu, računara, fotokopiranja itd.);
- druga sredstva i uslove za rad sindikata u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Član 73

Poslodavac je dužan da obezbijedi poštovanje sledećih prava za rad i djelovanje sindikata:

- pravo na organizovanje;
- pravo na učešće u sindikalnim aktivnostima na lokalnom, državnom i međunarodnom nivou;
- nepovredivost sindikalnih fondova, imovine, sindikalnih prostorija, sindikalne pošte i telefonskih razgovora;
- pristup medija sindikalnim prostorijama.

Član 74

Poslodavac je dužan da omogući sindikatu djelovanje u skladu sa njegovom ulogom i zadacima, i to 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, otpuštanja zaposlenih po osnovu tehnoloških viškova, statusnih i drugih promjena i drugo;
- zatraži i razmotri mišljenje i prijedloge sindikata prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, otpuštanja zaposlenih usljed tehnološko-ekonomskih, restrukturalnih i drugih promjena, sistematizacije radnih mjesta i dr.
- blagovremeno, a najkasnije 5 dana prije održavanja sjednica, obavijesti sindikat i uruči materijal radi prisustvovanja sjednicama organa poslodavca na kojima se razmatraju njegova mišljenja i predlozi, inicijative i donose odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih;
- da zajedno sa sindikatom odlučuje o socijalnim pitanjima koja se odnose na viši standard zaposlenih i stambenu problematiku.

Član 75

Poslodavac je dužan da jednom godišnje informiše reprezentativni sindikat na odgovarajućem nivou o:

- ostvarenim poslovno-finansijskim rezultatima poslovanja na godišnjem nivou;
- razvojnim planovima i njihovom uticaju na položaj zaposlenih;
- planiranom uvođenju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena, i programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim radom prestaje potreba;
- spisku zaposlenih, njihovom radnom statusu i kvalifikacionoj strukturi;
- ukupnim obračunatim bruto i isplaćenim neto zaradama, uključujući i doprinose za obavezno socijalno osiguranje;
- evidentiranim povredama na radu i preduzetim mjerama bezbjednosti i zaštite na radu u skladu sa zakonom;
- ostvarenom prekovremenom radu.

Član 76

Poslodavac može na zahtjev sindikata obezbijediti profesionalno obavljanje funkcije predstavniku reprezentativnog sindikata tako što zarada, naknada zarade i ostala primanja padaju na teret poslodavca.

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

Član 77

Sindikalni povjerenik ima pravo da, radi obavljanja sindikalnih aktivnosti, odsustvuje sa rada uz naknadu zarade, povodom prisustvovanja sindikalnim sastancima, seminarima, sindikalnoj edukaciji, kursevima, kongresima i konferencijama u zemlji i inostranstvu, s tim što je obavezan da blagovremeno informiše poslodavca, najmanje tri dana prije odsustva.

Korišćenje odsustva za rad sindikalnog povjerenika dogovara se između sindikata i poslodavca. Pri tome se uvažavaju potrebe i interesi članova sindikata, kao i zahtjevi radnog procesa.

Član 78

Predstavnik reprezentativnog sindikata na odgovarajućem nivou za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon obavljanja sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupuje u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Predstavnik reprezentativnog sindikata na odgovarajućem nivou koji sindikalnu aktivnost obavlja puno radno vrijeme (profesionalno) na osnovu sporazuma između potpisnika ovog ugovora ima pravo da se po prestanku sindikalne funkcije vrati na radno mjesto koje je obavljao prije odlaska na funkciju a ukoliko to radno mjesto ne postoji onda na drugo radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi.

Član 79

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

XI OSTALA PRAVA ZAPOSLENIH

PREDLOG SINDIKATA

Član 80

Za rješavanje stambenih pitanja zaposlenih osniva se stambeni fond, kao organizacioni dio Sindikata Univerziteta Crne Gore.

Zaposleni dobrovoljno postaje član stambenog fonda.

Sredstva za rad stambenog fonda ostvaruju se izdvajanjem 1% neto zarade zaposlenog, sredstava koje Upravni odbor Univerziteta opredijeli za ovu namjenu i iz drugih sredstava u skladu sa zakonom.

Rješavanje stambenih pitanja, uz potpuno ili djelimično korišćenje sredstava stambenog fonda, može biti vršeno samo članovima fonda.

Posebnim aktom Sindikata Univerziteta urediće se način rada stambenog fonda.

Član 81

Poslodavac je dužan da prilikom isplate zarade zaposlenim, na žiro račun posebnog fonda Sindikata uplati sredstva od najmanje 0,22% na obračunate bruto zarade.

Sredstva uplaćena po ovom osnovu mogu se koristiti samo za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih - članova sindikata.

Posebnim aktom sindikata urediće se način korišćenja ovih sredstava.

Sindikata je dužan da poslodavcu dostavi godišnji izvještaj o načinu korišćenja sredstava.

Član 82

Poslodavac je dužan da na isplaćeni dio regresa za godišnji odmor, uplati i posebna sredstva solidarnosti u visini od 5%, na žiro račun Fonda solidarnosti Sindikata.

Sredstva solidarnosti koristiće se za pomoć zaposlenima kod poslodavca, koji su u teškoj materijalnoj situaciji, za pomoć za duže liječenje i kupovinu neophodnih lijekova, stipendiranje djaka i studenata iz najsiriromašnijih porodica i dr.

Posebnim aktom sindikata urediće se način korišćenja ovih sredstava.

Sindikata je dužan da poslodavcu dostavi godišnji izvještaj o načinu korišćenja sredstava.

Član 83

Poslodavac obezbjeđuje obračun i naplatu sindikalne članarine članovima Sindikata putem platnih lista. Sredstva po ovom osnovu poslodavac uplaćuje na račune sindikata na odgovarajućim nivoima u skladu sa normativnim aktima Sindikata.

Poslodavac je dužan da obezbijedi uplatu obustave dijela zarade (kredita, alimentacije i obaveza po svim administrativnim zabranama od organizacija i ustanova) preko nadležne službe vaspitno-obrazovne ustanove.

XII ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 84

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

Član 85

Sprovođenje ovog kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.

Ugovorne strane obrazuju Komisiju za praćenje, primjenu i tumačenje ovog kolektivnog ugovora.

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

Komisija najmanje jedanput godišnje informiše potpisnike o primjeni ovog kolektivnog ugovora.

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

Član 86

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

Odluke Komisije su obavezujuće za ugovorne strane.

Način rada i odlučivanja Komisije uređuju se posebnim aktom.

XIII ZAVRŠNE ODREDBE

Član 87

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Svaka ugovorna strana može pokrenuti inicijativu za izmjenu ovog ili izradu novog kolektivnog ugovora.

Ugovorna strana koja je podnijela inicijativu za izmjenu ovog ili izradu novog kolektivnog ugovora dužna je uz inicijativu podnijeti obrazloženi predlog odredbi kolektivnog ugovora čiju izmjenu predlaže, odnosno obrazloženi predlog novog kolektivnog ugovora.

U slučaju iz stava 2 ovog člana, strane potpisnice su dužne da u roku od 15 dana pristupe pregovorima za izmjenu ovog ili zaključivanje novog kolektivnog ugovora.

Ukoliko u roku od dva mjeseca od početka pregovora ne postignu sporazum, ugovorne strane saglasne su da se pokrene postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova.

Ukoliko se u postupku pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova na postigne sporazum, strana koja je podnijela inicijativu iz stava 1 ovog člana može jednostrano otkazati primjenu ovog kolektivnog ugovora.

Član 88

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

Član 89

Danom stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora prestaju da važi: Kolektivni ugovor za Univerzitet Crne Gore ("Službeni list RCG", br. 52/06), Kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora za Univerzitet Crne Gore ("Službeni list RCG", br. 16/07).

Član 90

Ovaj kolektivni ugovor zaključen je dana _____ 2015. godine.

SINDIKAT UNIVERZITETA CRNE GORE

PREDSJEDNIK
MR VUKAŠIN ZOGOVIĆ

VLADA CRNE GORE

MINISTAR PROSVJETE
MR PREDRAG BOŠKOVIĆ

UNIVERZITET CRNE GORE

REKTOR
PROF. RADMILA VOJVODIĆ
