

Napomena: Plavom bojom novi tekst, Žutom bojom tekst koji se briše

Na osnovu člana 150 stav 2 tačka 3 Zakona o radu ("Službeni list CG", br. 49/08,26/09,59/11, 66/12 i 31/14) i člana 24 st.1 i 5. Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru ("Službeni list CG", br. 16/16), Sindikat Univerziteta Crne Gore, Rektor Univerziteta Crne Gore i Vlada Crne Gore, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR O IZMJENI I DOPUNI KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA UNIVERZITET CRNE GORE

Na osnovu člana 150 stav 4 Zakona o radu ("Službeni list CG", br. 49/08, 59/11, 66/12 i 31/14) i člana 24 stav 1 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru („Službeni list CG“, br. 16/16), Sindikat Univerziteta Crne Gore, rektor Univerziteta Crne Gore i Vlada Crne Gore, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA UNIVERZITET CRNE GORE

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1

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

Član 2

Poslodavca, u smislu ovog Ugovora, predstavlja rektor, odnosno rukovodilac organizacione jedinice, u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju i Statutom Univerziteta.

Ovaj Ugovor neposredno se primjenjuje.

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

Član 3

Izrazi koji se u ovom Ugovoru koriste za fizička lica u muškom rodu podrazumijevaju iste izraze u ženskom rodu.

II. RADNI ODNOSI

1. Stupanje na rad

Član 4

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 Ugovora smatraju se: bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji, braća i sestre.

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.

2. Aneks ugovora o radu

Član 5

Pored slučajeva utvrđenih zakonom, poslodavac i zaposleni mogu ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada (u daljem tekstu: aneks ugovora) i u sljedećim slučajevima:

- transformacija ugovora o radu "radnog odnosa" sa određenog na neodređeno vrijeme;
- produženje ugovora o radu na određeno vrijeme u periodu do 24 mjeseca;
- izmjena ugovora o radu sa nepunog na puno 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 akademsko osoblje koje je ispunilo uslov za prestanak radnog odnosa u pogledu godina života koje su predviđene zakonom, do isteka tekuće studijske godine, u skladu sa zakonom;
- raspoređivanje zaposlenog na radno mjesto sa višim nivoom kvalifikacije u odnosu na postojeću, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja;
- utvrđivanje zabrane konkurencije;
- produženje ugovora o radu za zaposlenog koji koristi pravo na "porodiljsko, odnosno" roditeljsko odsustvo, u skladu sa zakonom;
- promjena uslova za obavljanje poslova na radnom mjestu na kojem je zaposleni raspoređen u skladu sa zakonom, odnosno aktom poslodavca (propisivanje obaveze polaganja stručnog ili drugog ispita).

3. Radno vrijeme

Član 6

Raspored radnog vremena na Univerzitetu utvrđuje se odlukom rektora.

4. Odmori

Član 7

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

Odmor u toku rada utvrđuje se odlukom poslodavca.

Član 8

Akademsko i stručno osoblje koje učestvuje u realizaciji nastave ostvaruje pravo na godišnji odmor u skladu sa zakonom, na osnovu odluke poslodavca. Poslodavac je dužan da blagovremeno, u skladu sa zakonom, zaposlenom uruči rješenje o godišnjem odmoru.

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

- a) dužine radnog staža:
 - od jedne do 15 godina, jedan radni dan;
 - od 15 do 25 godina, dva radna dana;
 - od 25 do 35 godina, tri radna dana;
 - preko 35 godina, pet radnih 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 kurira, portira, domara, vozača, majstora scene i majstora svijetla;
 - dva radna dana za poslove održavanja instalacija, opreme, čistoće, poslove u kotlarnici, održavanja sanitarnih čvorova, poslove noćnog čuvara, poslove na oglednim imanjima i laboratorijama;
 - „četiri radna dana za rad na poslovima sa posebnim uslovima rada na kojima je zaposleni u skladu sa posebnim propisima izložen velikom riziku po zdravlje, rad sa opasnim i štetnim hemikalijama, istraživačko ronjenje sa bocama, naučno-istraživački rad na ribarskim brodovima;“
- č) zdravstvenog i socijalnog stanja:
- tri radna dana zaposlenom – licu sa invaliditetom i roditelju sa djetetom koje ima tjelesne i psihičke smetnje u razvoju;
 - jedan radni dan zaposlenom roditelju sa jednim djetetom mlađim od 14 godina života;
 - dva radna dana zaposlenom roditelju sa dvoje ili više djece mlađe od 14 godina života;
 - dva radna dana samohranom roditelju djeteta do 15 godina života.

5. Odsustva

5.1. Plaćeno odsustvo

Član 9

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) tokom kalendarske godine, na osnovu podnijetog zahtjeva, pored slučajeva utvrđenih zakonom, i u slučajevima:

- 1) teške bolesti člana uže porodice – sedam radnih dana;
- 2) sklapanja braka – pet radnih dana;
- 3) polaganja stručnog i drugog ispita, osim na dodiplomskim studijama – pet radnih dana;
- 4) rođenja djeteta – tri radna dana;
- 5) selidbe – tri radna dana;
- 6) zaštite i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama – tri radna dana;
- 7) njege djeteta koje ima tjelesne i psihičke smetnje u razvoju – tri radna dana;
- 8) dobrovoljnog davanja krvi, organa, tkiva i ćelija – prema ljekarskoj dokumentaciji;
- 9) učestvovanja na stručnim skupovima i takmičenjima – tri radna dana; „učestvovanja na naučnim i stručnim skupovima i takmičenjima – pet radnih dana;“
- 10) smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva - jedan radni dan; i
- 11) u drugim slučajevima utvrđenim ovim Ugovorom.

Pored 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 donosi Sindikat Univerziteta Crne Gore (u daljem tekstu: Sindikat), zaposleni ima pravo da koristi plaćeno odsustvo od sedam do deset radnih dana, na osnovu prethodno dostavljene medicinske dokumentacije.

Plaćeno odsustvo u slučajevima iz stava 1 tač. 2, 3, 5 i 9 i stava 4 ovog člana ostvaruje se na osnovu pisanog zahtjeva zaposlenog, a u slučajevima iz stava 1 tač. 1, 4, 6, 7, 8 i 10 ovog člana zaposleni je dužan da, najkasnije u roku od osam dana nakon korišćenja plaćenog odsustva, podnese dokaz o opravdanosti odsustva, osim ako je razlog te odsutnosti opštepoznat.

5.2. Neplaćeno odsustvo

Član 10

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;
- učestvovanja 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 iz stava 1 ovog člana, ukoliko to ne remeti proces rada.

Neplaćeno odsustvo se može koristiti u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio, na osnovu pisanog zahtjeva zaposlenog.

6. Stručno osposobljavanje i usavršavanje

Član 11

U cilju realizacije programa neprekidnog stručnog usavršavanja i praćenja naučnih dostignuća, zaposlenom se, na osnovu podnijetog zahtjeva, može odobriti prisustvo na naučnim, odnosno stručnim skupovima u zemlji (interfakultetske konferencije, kongresi, simpozijumi, seminari, savjetovanja i sl.).

Član 12

Zaposlenom se može 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, ukoliko to ne remeti proces rada.

Član 13

Zaposleni, u slučajevima iz čl. 11 i 12 ovog Ugovora, ima pravo na plaćeno odsustvo, a ako organizator skupa ne snosi troškove boravka, i pravo na troškove ili dio troškova, „odnosno dio kotizacije“ u skladu sa finansijskim planom organizacione jedinice Univerziteta.

Član 14

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, naučnoistraživački, umjetnički i stručni rad na Univerzitetu, odnosno organizacionoj jedinici Univerziteta.

Član 15

Zaposleni ima pravo na „plaćeno“ odsustvo za vrijeme specijalizacije i studijskog boravka u inostranstvu.

Jednokratno odsustvo iz stava 1 ovog člana koje može trajati, po pravilu, najduže godinu dana 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 16

O zahtjevu za „plaćeno“ odsustvo iz čl. 11 do 15 ovog Ugovora u trajanju do 30 dana odlučuje organ rukovođenja organizacione jedinice Univerziteta, a o zahtjevu za odsustvo u trajanju od preko 30 dana odlučuje rektor.

Član 17

Zahtjev za odsustvo podnosi se u pisanom obliku, uz podnošenje dokaza o opravdanosti odsustva (poziv, dokumentacija koja omogućava bliži uvid u cilj i sadržinu odsustva).

Uz zahtjev za odsustvo duže od 30 dana, prilaže se i saglasnost Vijeća organizacione jedinice Univerziteta, sa izjašnjenjem Vijeća o značaju odsustva za nastavni i naučnoistraživački, umjetnički i

stručni rad na Univerzitetu, odnosno organizacionoj jedinici Univerziteta i o načinu realizacije nastavnog procesa za vrijeme trajanja odsustva, sa finansijskim pokazateljima.

6.1. Slobodna godina studija

Član 18

Pravo na «slobodnu godinu studija» (sabatsko odsustvo) ima akademsko „i naučno“ osoblje u zvanju redovnog i vanrednog profesora „odnosno naučnog savjetnika i višeg naučnog saradnika Univerziteta, svake sedme godine kao jednogodišnje odsustvo, u skladu sa Statutom Univerziteta.

III. ZARADA I NAKNADA ZARADE

1. Zarada

Član 19

Zarada zaposlenog sastoji se od: osnovne zarade, posebnog dijela zarade, dodataka na osnovnu zaradu i varijabilnog dijela zarade, u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

Zarada, u smislu stava 1 ovog člana, isplaćuje se mjesečno.

1.1. Osnovna zarada

Član 20

Osnovna zarada zaposlenog za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta složenosti za pojedina radna mjesta odnosno zvanja datih u tabeli 1 sa obračunskom vrijednošću koeficijenta, i to:

Tabela 1

Grupa poslova	Nazivi poslova - izvršilaca/ Nivoi kvalifikacija	KOEFICIJENT SLOŽENOSTI
1	2	3
I-IV	- manipulativni poslovi i tehničko osoblje	
	Nivo (I) Podnivo jedan (I1): -kvalifikacija stečena završetkom dijela programa osnovnog obrazovanja (završen najmanje prvi ciklus osnovnog obrazovanja ili program funkcionalnog opismenjavanja); -stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	2.60 3.25
	Podnivo dva (I2): -kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja; -stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	2.91 3.60
	Nivo dva (II): -kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); -stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	3.28 4.10

	Nivo tri (III): -kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); -stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	4.07 5.00
	Nivo (IV) Podnivo jedan (IV1): -kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (240 kredita CSPK-a); -stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a. Podnivo dva (IV2): -kvalifikacija majstor (60 kredita CSPK-a)	4.44 5.55
	-viši laborant	5.10 6.40 5.38 6.70
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 minimum jednim kreditom CSPK-a. -viši laborant	5.02 6.30 5.45 6.80
	Nivo pet (V): -kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); -stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	5.68 7.10
	Nivo (VI) -kvalifikacija visokog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); -stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	6.48 8.10
	Nivo (VII) Podnivo jedan (VII1): -kvalifikacija visokog obrazovanja (240,180+60, 300, odnosno 360 kredita CSPK-a). -stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a. Podnivo dva (VII2): -kvalifikacija visokog obrazovanja (180+120 ili 240+60 kredita CSPK-a); -stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a	6.84 8.50 7.56 9.50
	Nivo osam (VIII): -kvalifikacija visokog obrazovanja (300+180 kredita CSPK-a); -stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	8.01 10.00

	-akademska zvanja, naučna zvanja, saradnička zvanja, istraživačka zvanja i 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 minimum jednim kreditom CSPK-a.	-Saradnik, stručni saradnik, lektor -Viši stručni saradnik, viši istraživač, viši lektor	6.84 8.50 7.56 9.50
	Podnivo dva (VII2): -kvalifikacija visokog obrazovanja (180+120 ili 240+60 kredita CSPK-a); -stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a	-Saradnik -Viši stručni saradnik, -viši istraživač, -viši lektor	8.01 9.80 8.29 10.00
	Nivo osam (VIII): -kvalifikacija visokog obrazovanja (300+180 kredita CSPK-a); -stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	-Saradnik -Docent, naučni saradnik -Vanredni profesor, viši naučni saradnik -Redovni profesor, naučni savjetnik	8.59 11.00 9.32 11.65 10.33 13.60 11.64 16.40

Koeficijenti iz stava 1 tabela 1 ovog člana, za administrativne i tehničke poslove sa IV, VI, VII i VIII nivoom kvalifikacija, 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		Dodatak koeficijentu
1	2	3
	OBAVLJANJE FUNKCIJE I SLOŽENOST POSLOVA	
VII	Generalni Sekretar Univerziteta	2.47 3.50
	Sekretar organizacione jedinice	0.73 1.20
	Šef službe, rukovodilac - organizacione jedinice	0.36 1.00
	Savjetnik rektora	2.14 2.60
	Šef kabineta rektora	1.09 1.60
	Savjetnik prorektora	1.09 1.50
	Savjetnik u rektoratu	0.72 1.10
	Rukovodilac službe u rektoratu	0.98 1.30
	Direktor sektora u rektoratu	1.09 2.00
	Zamjenik direktora sektora u rektoratu	0.73 1.50
	Rukovodilac odjeljenja u rektoratu	0.73 1.00
	Glavni sistem inženjer u CIS-u	1.00
Glavni programer u CIS-u	1.00	

	Menadžer projekta u Institutu-Centru izvrsnosti za istraživanja i inovacije	1.50
	Rukovodilac Centra za transfer tehnologija u Institutu-Centru izvrsnosti za istraživanja i inovacije	1.50
	Menadžer u Centru izvrsnosti za istraživanja i inovacije	1.20
	ZVANJE I AKADEMSKI NAZIV	
VII	Viši bibliotekar	0.36 0.50
	Bibliotekar savjetnik	0.73 0.90
	Pravosudni ispit	0.36 0.50
	Ovlašćeni/sertifikovani računovođa/ovlašćeni revizor	0.36 0.50
	MAGISTAR iz struke	0.58 0.75
	DOKTOR NAUKA iz struke	0.88 1.10
	MAGISTAR izvan oblasti poslova koje obavlja	0.30 0.30
	DOKTOR NAUKA izvan oblasti poslova koje obavlja	0.58 0.60

Zaposlenom koji obavlja određene poslove u organima Univerziteta i organizacionim jedinicama Univerziteta pripadaju dodaci za rad po sljedećim koeficijentima datim u Tabeli 3:

Tabela 3

FUNKCIONALNI DODACI	Dodatak koeficijentu
Rektor Univerziteta	6.52 9.20
Predsjednik Upravnog odbora	4,35 7.50
Prorektor	4,35 6.50
Dekan fakulteta, direktor instituta	4.35 6.00
Direktor centra u Rektoratu	3.56 4.50
Predsjednik Naučnog odbora, predsjednik Etičkog odbora, predsjednik Uređivačkog odbora	2.85 4,00
Prodekan, zamjenik direktora instituta	2.17 3,00
Rukovodilac studijskog programa	1.45 1,70
Član Upravnog odbora	2.9 3,50
Članstvo u stalnom stručnom ili radnom tijelu Univerziteta	2.17 2,40
Član Senata	2.17 3,00
Član strukovnog vijeća	1.45 2,00
Sekretar Upravnog odbora	1.45 1,70

Zaposleni može da ostvari dodatke za rad navedene u Tabeli 3 najviše po dva osnova.

1.2. Posebni dio zarade

Član 21

Posebni dio zarade obuhvata naknadu troškova toplog obroka i regresa.

Posebni dio zarade, u bruto iznosu, iznosi 70% obračunske vrijednosti koeficijenta, utvrđene ovim Ugovorom.

Član 22

Obračunska vrijednost koeficijenta utvrđuje se u skladu sa zakonom.

1.3. Valorizovanje opterećenja u nastavi

Član 23

Opterećenje zaposlenog akademskog i stručnog osoblja angažovanog u nastavi utvrđuje se na godišnjem nivou.

Zarada se obračunava na osnovu valorizovanog nedjeljnog opterećenja usrednjenog na nivou semestra.

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

Dio osnovne zarade iz člana 20 stav 1 tabela 1 i stav 2 tabela 2 ovog Ugovora za zaposleno akademsko i stručno osoblje odnosi se na nastavu za valorizovano nedjeljno opterećenje, utvrđeno na nivou semestra, koje je jednako normi časova:

- četiri časa predavanja - redovni profesor, vanredni profesor, docent;
- osam časova predavanja - profesor i predavač visoke škole;
- 12 časova u nastavnom procesu – viši lektor i lektor;
- šest časova u nastavnom procesu – saradnik u nastavi;
- 14 časova u nastavnom procesu – viši stručni saradnik i stručni saradnik; i
- 22 časa u nastavnom procesu – viši laborant i laborant.

Korektivni koeficijenti su:

- 1,2 za čas na kliničkim predmetima;
- 1,2 za čas na akademskim studijama;
- 1,5 za čas na predmetu koji se izvodi na engleskom jeziku, u skladu sa odlukom Senata”
- 0,8 za svaki ponovljeni čas odnosno grupu;
- 0,5 za čas vježbi koje izvodi nastavnik;
- 1.1 za čas na master studijama;
- 1.2 za čas na doktorskim studijama;
- 0,5 za čas nastave iz oblasti prirodnomatematickih i tehničkih nauka ili iz oblasti umjetnosti na predmetu na kome ima manje od tri po prvi put upisana studenta, kao i čas nastave iz oblasti društvenih ”i humanističkih” nauka na predmetu na kome ima manje od pet po prvi put upisanih studenata; i
- 0,1 za mentorsku nastavu.
- 0,5 za čas mentorske nastave koja se može organizovati za grupe od 10 ili manje studenata.

”Napomena: Obračun zarada za samofinansirajuće studijske programe (na doktorskim studijama, studijskim programima akreditovanim na jeziku koji nije u službenoj upotrebi u Crnoj Gori, programima cjeloživotnog učenja i slično) regulisan je posebnim pravilnikom.”

Član 24

Akademsko i stručno osoblje dužno je da najmanje 30% radnog vremena provodi na naučnoistraživačkom 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 vrijeme posveti naučnoistraživačkom i stručno-administrativnom radu.

Neakademsko osoblje, prema potrebi procesa rada, dužno je da najmanje 10% radnog vremena posveti poslovima koji se odnose na naučnoistraživačku djelatnost.

Neakademsko 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.

„Stručno osoblje (lektor i viši lektor, stručni saradnik i viši stručni saradnik, laborant i viši laborant) dužno je da najmanje 30% radnog vremena na Univerzitetu provodi na stručnim i administrativnim poslovima u oblasti za koju su kvalifikovani odnosno u skladu sa stručnim zvanjem koje posjeduju.”

„Neakademsko osoblje, prema potrebi procesa rada, dužno je da najmanje 20% radnog vremena posveti poslovima koji se odnose na podršku naučno-istraživačkoj djelatnosti, administraciju projekata i poslova sa tržišta.”

Član 25

“Norma za naučno i istraživačko osoblje iznosi 10 bodova godišnje za naučno-istraživačku djelatnost i doprinose pri čemu su bodovi po mogućim kategorijama doprinosa definisani na sljedeći način (bodovi važe za prvog i za vodećeg autora na radu):

Naučni doprinosi	Broj bodova
1. Naučni rad objavljen u međunarodnom časopisu indeksiranom na SCI/SCIE/SSCI/AHCI listi	6
2. Naučni rad objavljen u časopisu indeksiranom na Scopusu ili ESCI	4
3. Naučni rad u drugom međunarodnom ili nacionalnom časopisu	2
4. Knjiga ili monografija izdata od strane renomiranog međunarodnog izdavača sa spiska koje je usvojio Senat (u štampanom ili elektronskom obliku)	9
5. Knjiga ili monografija izdata od strane drugih međunarodnih i domaćih izdavača (u štampanom ili elektronskom obliku)	6
6. Poglavlje u knjizi i monografiji izdatoj od strane renomiranog međunarodnog izdavača sa spiska koje je usvojio Senat (u štampanom ili elektronskom obliku)	6
7. Poglavlje u knjizi i monografiji izdatoj od strane ostalih međunarodnih i domaćih izdavača (u štampanom ili elektronskom obliku)	3
8. Rad na konferenciji	2

Sve publikacije treba da sadrže afilijaciju Univerziteta Crne Gore i dio su elektronskog repozitorijuma publikacija na Univerzitetu.”

„Član 26

Pod naučnoistraživačkim odnosno umjetničko-istraživačkim radom akademskog osoblja, koje je utvrđeno do 30% radnog vremena u smislu člana 24 stav 1 ovog kolektivnog ugovora smatra se:

- Koordinacija/rukovođenje međunarodnog naučnoistraživačkog ili inovativnog projekta: multilateralnom ili bilateralnom projektu;
- Učešće na međunarodnom naučnoistraživačkom, obrazovnom ili inovativnom projektu: multilateralnom ili bilateralnom projektu;
- Mobilnost u međunarodnim kolaboracijama u okviru renomiranih naučnih instituta u Evropi (CERN, EMBL, EMBO, ESA, GSI-FAIR, i dr.);
- Mobilnost po osnovu istraživanja u drugoj naučnoistraživačkoj ustanovi ili privrednom društvu;
- Učešće u programskim odborima u svojstvu predstavnika Crne Gore, ili nacionalnih kontakt osoba - NCP u programima EU za oblast nauke i inovacija;
- Rukovođenje nacionalnim naučnoistraživačkim, umjetničko-istraživački ili inovativnim projektom;
- Učešće na nacionalnom naučnoistraživačkom, umjetničko-istraživačkom ili inovativnom projektu;
- Rad na inovativnom rješenju ili patentu;

- Učešće u programu istraživanja kandidata na doktorskim i magistarskim studijama u svojstvu mentora;
- Rad na izradi magistarske/doktorske disertacije (za saradnike u nastavi i istraživanju)
- Rad na pripremi naučnih publikacija i naučnih radova koji se objavljuju u zemlji ili inostranstvu;
- Predstavljanje umjetničkog djela u zemlji ili inostranstvu;
- Uredništvo naučne publikacije koja se izdaje u zemlji ili inostranstvu;
- Recenzija naučnih radova koji se objavljuju u zemlji ili inostranstvu;
- Organizovanje naučnih ili umjetničkih kongresa u zemlji, regionu ili inostranstvu;
- Izlaganje na naučnim kongresima u zemlji, regionu ili inostranstvu;
- Priprema i učešće u programima promocije nauke i istraživanja u društvu.

Naučno-istraživački odnosno umjetničko-istraživački rad akademskog osoblja, koje je utvrđeno do 30% radnog vremena u smislu člana 24 stav 1 ovog kolektivnog ugovora podrazumijeva najmanje tri doprinosa po jednoj ili više navedenih kategorija u protekle tri godine u odnosu na mjesec obračuna zarade na akademsku godinu za koju se obračunava zarada.

Ukoliko akademsko osoblje nema doprinose iz stava 1 ovog člana, plata se umanjuje za 30%.

Izveštaj o naučno-istraživačkom odnosno umjetničko-istraživačkom radu akademskog osoblja dostavlja se na početku studijske godine, uz dokaze o pripremljenim ili objavljenim radovima, inovacijama, potvrde o recenziranju ili uredništvu, ugovore o projektnim aktivnostima ukoliko postoje, izjava rukovodioca o projektnom timu uz bilo koji računovodstveni ili materijalni dokaz o aktivnom učešću u projektu, potvrda o realizovanoj mobilnosti ili učešću u programima promocije nauke, i slično.

Akademsko i naučno osoblje može ostvariti dodatak od 10% na osnovnu zaradu (pod uslovom da ima najmanje 100% norme časova propisane Statutom Univerziteta) ukoliko je u prethodne tri godine ostvario konkretne rezultate iz jedne od sljedećih kategorija, 20% ukoliko je ostvario rezultate iz 2 kategorije i 30% ako je ostvario rezultate u 3 od navedene kategorije:

1. Publikovanje naučnog rada u časopisu na SCI/SCIE/SSCI/AHCI listi u kategorijama Q1 i Q2;
2. Broj citata po Scopusu veći od 60 citata;
3. Publikovanje naučne monografije izdate od strane renomiranog međunarodnog izdavača sa spiska koje je utvrdio Senat ili publikovanje dva poglavlja u naučnoj monografiji izdatoj od strane renomiranog međunarodnog izdavača sa spiska koje je utvrdio Senat;
4. Izloženo 5 naučnih radova na konferencijama koje su indeksirane na Web of Science ili Scopusu, ili alternativno 3 naučna rada publikovana u Scopusu;
5. Realizovan 1 patent na međunarodnom nivou ili realizovana 2 patenta na nacionalnom nivou;
6. Realizovano predstavljanje umjetničkog djela ili organizovanje umjetničkog događaja na međunarodnom nivou pod afilijacijom Univerziteta Crne Gore i u koordinaciji sa Univerzitetom.

Pravo na ostvarivanje dodatka po osnovu naučnog doprinosa imaju prvi i vodeći autor na naučno-istraživačkom radu, monografiji, poglavlju u monografiji ili patentu (kategorije 1, 3, 4 i 5).

Izveštaj o naučno-istraživačkom odnosno umjetničko-istraživačkom radu akademskog osoblja dostavlja se na početku studijske godine, za posljednje tri godine.

Naučno-istraživački rad treba da sadrži apstrakt, uvod, obrazloženu metodologiju, sekciju sa rezultatima, zaključak i literaturu.

Sve publikacije treba da sadrže afilijaciju Univerziteta Crne Gore i dio su elektronskog repozitorijuma publikacija na Univerzitetu.”

1.4. Angažovano osoblje

Član 27

Naknada za održanu nastavu angažovanom nastavnom osoblju koje nije u radnom odnosu na Univerzitetu, kao i nastavnom osoblju koje je angažovano po osnovu ugovora o dopunskom radu na Univerzitetu, obračunava se na način kao uvećanje zarade zaposlenih iz člana 28 ovog Ugovora i isplaćuje se pet mjeseci u semestru.

1.5. Uvećanje odnosno umanjenje osnovne zarade

Član 28

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 propisane Statutom Univerziteta, osnovna zarada se proporcionalno uvećava do 50%.

Zaposleno akademsko i stručno osoblje koje nema propisanu normu časova, dužno je da prihvati nastavu iz srodne oblasti u skladu sa odlukom Vijeća, odnosno Senata Univerziteta "ili da normu časova dopuni dijelom norme za naučno-istraživačko osoblje iz Člana 25. U" protivnom zarada se umanjuje proporcionalno, a najviše do 30% zarade.

Zaposlenom naučnom ili istraživačkom osoblju koje shodno Članu 25 nema propisanu normu, zarada se umanjuje proporcionalno, a najviše do 30%.

Član 29

Obavljanje **administrativno-** rukovodećih poslova na Univerzitetu i organizacionim jedinicama Univerziteta valorizuje se na sljedeći način:

- funkcija rektora izjednačava se sa dvostrukom nedjeljnom normom časova;
- funkcija «predsjednika upravnog odbora», prorektora, dekana i direktora izjednačava se sa nedjeljnom normom časova predavanja;
- funkcija prodekana, «direktora centra u Rektoratu, kao i rukovodioca ili koordinatora međunarodnog ili nacionalnog projekta na UCG čiji je budžet 20.000 eura ili više, izjednačava se sa ½ nedjeljne norme časova»
- funkcija rukovodioca studijskog programa izjednačava se sa 1/4 nedjeljne norme časova predavanja.

Zaposleni koji obavlja rukovodeće poslove može da koristi samo jednu od alineja iz stava 1 ovog člana.

Član 28

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

a) Funkcionalni dodaci:

- rektoru Univerziteta.....	6,52;
- prorektoru.....	4,35;
- dekanu fakulteta, direktoru instituta.....	4,35;
- direktoru centra u Rektoratu	3,56;
- prodekanu, zamjeniku direktora instituta.....	2,17;
- rukovodiocu studijskog programa.....	1,45;

b) Ostali dodaci:

- predsjedniku Upravnog odbora.....	4,35;
- članu Upravnog odbora.....	2,90;

- predsjedniku Naučnog odbora, Suda časti.....	2,85;
- za članstvo u stalnom stručnom ili radnom tijelu Univerziteta.....	2,17;
- članu Senata.....	2,17;
- za članstvo u strukovnom vijeću.....	1,45;
- sekretaru Upravnog odbora.....	1,45;

Zaposleni može da ostvari pravo iz stava 1 ovog člana najviše po dva osnova.

Član 30

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

- do deset godina0.50%;
- od 11 do 20 godina0.75%;
- preko 20 godina1.00%.

Član 31

Zarada zaposlenog uvećava se po satu:

- 40% za rad noću (između 22 sata i 6 sati narednog dana);
- 150% za rad u dane državnih i vjerskih praznika;
- 40% za rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad);
- 50% za rad u dane nedjeljnog «sedmičnog» odmora, ako se zaposlenom ne obezbijede slobodni dani.

Član 32

Zarada za stručno osoblje i neakademsko osoblje može se uvećati zavisno od obima posla do 45% osnovne zarade «tog zaposlenog»

Organizacione jedinice Univerziteta po ovom osnovu mogu ukupno uvećati mjesečnu zaradu do 5% zbirne osnovne zarade zaposlenog neakademskog osoblja. 10% zbirne osnovne zarade zaposlenog neakademskog osoblja.

Član 33

Dodatak za aktivnosti u funkciji realizacije nastave (rad u komisijama za prijavu i ocjenu teze, mentorstva i sl.) utvrđuje se posebnim aktom nadležnog organa Univerziteta.

IV. NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

Član 34

Zaposlenom pripada naknada zarade 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 koje nije po zahtjevu poslodavca, 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.

Član 36

Ostala primanja zaposlenih na projektima, na poslovima sa tržišta i u okviru posebnih oblika nastave (formalno, neformalno, informalno obrazovanje, obuke, kursevi i dr.), utvrđena su posebnim aktom Univerziteta.

Član 37

Za izuzetan doprinos razvoju, a posebno međunarodnom pozicioniranju Univerziteta putem publikovanja rezultata naučnoistraživačkog rada u vodećim referentnim kategorijama, ostvarivanja akademske mobilnosti na visokorangiranim univerzitetima ili na drugi ekvivalentan način, zaposlenom se može dodijeliti nagrada.

Postupak, uslovi vrednovanja i način nagrađivanja propisuju se posebnim aktom Univerziteta.

Član 38

Poslodavac je dužan da zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici, obezbijedi pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenog - šest minimalnih neto zarada;
- smrti člana uže porodice - četiri minimalne neto zarade;
- nabavke ortopedskih pomagala i aparata za rehabilitaciju zaposlenog - najviše pet minimalnih neto zarada.

"Izuzetno od stava 1 ovog člana, pravo iz alineje 2 ovog stava zaposleni može da ostvari, ukoliko podnese zahtjev u roku od 30 dana od dana smrti člana porodice."

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

Podnosilac zahtjeva za ostvarivanje prava 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 39

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

- duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- zdravstvene rehabilitacije zaposlenog;
- nastanka invalidnosti zaposlenog;
- ublažavanja posljedica elementarnih nepogoda na neosiguranom stambenom objektu zaposlenog;
- nabavke ljekova za zaposlenog ili člana uže porodice.

Član 40

Poslodavac može zaposlenom da isplati jubilarnu nagradu za rad na Univerzitetu u iznosu:

- 0,7 minimalne neto zarade..... za deset godina rada;
- 1,4 minimalne neto zarade..... za 20 godina rada;
- 2,1 minimalne neto zarade..... za 30 godina rada;
- 2,8 minimalne neto zarade..... za 40 godina rada.

Član 41

Poslodavac može zaposlenom da obezbijedi zimmicu u visini do jedne minimalne neto zarade.

Član 42

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u skladu sa zakonom.

V. NAKNADA POVEĆANIH TROŠKOVA ZAPOSLENIH

Član 43

Poslodavac zaposlenom nadoknađuje troškove koji su nastali u vezi sa radom, ako to na drugi način nije obezbijeđeno u skladu sa zakonom.

VI. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

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 i zdravlju 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 ovlašćenja;
- 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 poslodavac, 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.

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

Poslodavac može vođenje disciplinskog postupka 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, poslodavac ili ovlašćeno lice omogućava učešće predstavnika sindikata kod poslodavca 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 49

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 50

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 51

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 odrediće 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 52

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

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

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

Član 53

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

Član 54

Po završenom dokaznom postupku poslodavac 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 55

U toku rasprave vodi se zapisnik u koji se unose podaci o poslodavcu, 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 poslodavac, odnosno ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno zastupnik i zapisničar.

Član 56

Po sprovedenom postupku poslodavac 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 zastarjelost 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.

Poslodavac 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 57

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 58

Odluka poslodavca iz člana 57 ovog 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.

VII. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 59

Kada se utvrdi da je prestala potreba za radom zaposlenih zbog tehnoloških, ekonomskih 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 60

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

Član 61

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, smanjenje 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 62

Program rješavanja statusa zaposlenih za čijim je radom prestala potreba sadrži prava koja mogu ostvariti zaposleni za čijim radom je prestala potreba, i to:

- raspoređivanje na druge poslove;
- rad kod drugog poslodavca;
- prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju; i
- druge mjere u skladu sa 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 63

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

- kvaliteta obavljenog posla;
- doprinosa u radu zaposlenog.

Član 64

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

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

Rezultate rada osoblja sa akademskim zvanjem utvrđuje paritetna komisija 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 paritetna komisija, po prethodno pribavljenom mišljenju predmetnih nastavnika i rukovodioca administrativnih službi.

Komisiju iz st. 2 i 3 ovog člana čine dva predstavnika ustanove i dva člana sindikata kod poslodavca.

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

Član 65

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 - deset bodova.

Godine radnog iskustva se vrednuju:

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

Član 66

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 komisija iz člana 65 ovog Ugovora, u skladu sa kriterijumima iz ovog Ugovora i programa, i ističe je na oglasnoj tabli ustanove.

Na osnovu sačinjene rang liste, poslodavac utvrđuje višak zaposlenih sa najmanjim brojem bodova i donosi rješenje o zaposlenima koji su višak.

Član 67

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

Prije donošenja rješenja po prigovoru zaposlenog, Upravni odbor je dužan da razmotri i mišljenje Sindikata.

Član 68

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijeđeno nijedno od prava iz člana 63 ovog Ugovora, poslodavac je dužan da isplati otpremninu zbog proglašenja tehnološkim viškom u skladu sa zakonom.

VIII. OTKAZ UGOVORA O RADU

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 pijanom 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) upotrebe i raspolaganja 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 i zdravlju 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) nasilničkog, nedoličnog ili uvredljivog ponašanja 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.

U slučajevima iz stava 1 tač. 1, 3, 5, 6 i 7 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 izjasni u pisanoj formi.

Upozorenje iz stava 2 ovog člana poslodavac dostavlja u pisanoj formi na mišljenje sindikatu kod poslodavca 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 i 10 ovog člana poslodavac može otkazati ugovor o radu bez poštovanja otkaznog roka od 30 dana od dana dostavljanja odluke o prestanku radnog odnosa.

IX. POSEBNI USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 70

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 u mjeri neophodnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti (korištenje faksa, interneta i internet servisa, prostora za oglasnu tablu, računara, fotokopiranja itd.);
- druga sredstva i uslove za rad Sindikata, u skladu sa ovim Ugovorom.

Član 71

Poslodavac je dužan da obezbijedi poštovanje sljedećih 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 72

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 dr;
- zatraži i razmotri mišljenje i prijedloge sindikata i prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, otpuštanja zaposlenih usljed tehnoloških, ekonomskih, organizacionih 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, prijedlozi, 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 73

Poslodavac je dužan da jednom godišnje informiše Sindikat o:

- ostvarenim poslovno-finansijskim rezultatima poslovanja na godišnjem nivou;
- razvojnim planovima i njihovom uticaju na položaj zaposlenih;
- planiranom uvođenju tehnoloških, ekonomskih i organizacionih 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 i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom;
- ostvarenom prekovremenom radu.

Član 74

Poslodavac može, na zahtjev Sindikata, obezbijediti profesionalno obavljanje funkcije predstavniku 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 Ugovora.

Predstavnik Sindikata koji sindikalnu aktivnost obavlja puno radno vrijeme (profesionalno) 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.

Na predstavnika Sindikata koji ne obavlja sindikalnu aktivnost profesionalno ne primjenjuje se odredba člana 26 stav 3 ovog Ugovora.

Član 75

Predstavnik sindikata na odgovarajućem nivou 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, u trajanju od 20 sati mjesečno, s tim što je obavezan da blagovremeno informiše poslodavca, najmanje tri dana prije odsustva.

Član 76

Predstavnik 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 postupa u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

X. OSTALA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 77

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

Zaposleni dobrovoljno postaje član stambenog fonda.

Sredstva za rad stambenog fonda ostvaruju se izdvajanjem iz 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 sredstva stambenog fonda, može biti vršeno samo članovima fonda.

Posebnim aktom Sindikata urediće se način rada stambenog fonda, članstvo u fondu i izdvajanje iz neto zarade članova fonda.

Član 78

Poslodavac je dužan da prilikom isplate zarade zaposlenim «[koji su članovi sindikata](#)», 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.

Sindikat može da poslodavcu dostavi godišnji izvještaj o načinu korišćenja sredstava.

Član 79

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 učenika i studenata iz najsiromašnijih porodica i dr.

Posebnim aktom Sindikata urediće se način korišćenja ovih sredstava.

Sindikat može da poslodavcu dostavi godišnji izvještaj o načinu korišćenja sredstava.

Član 80

Poslodavac obezbjeđuje obračun i naplatu sindikalne članarine članovima sindikata putem platnih lista. Sredstva po ovom osnovu poslodavac uplaćuje na račune sindikata na odgovarajućem nivou, u skladu sa aktima tih 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.

Član 81

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

Poslodavac, shodno posebnom zakonu, ima obavezu da izradi izvještaj o sprovedenim mjerama zaštite i zdravlja na radu, i isti je dužan da dostavi Sindikatu.

Član 82

Poslodavac je dužan da kolektivno osigura zaposlene od posljedica nesrećnog slučaja na poslu i van posla i rizika smrti usljed bolesti, po sprovedenoj zakonskoj proceduri.

XI. ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 83

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

Član 84

Sprovođenje ovog Ugovora prate ugovorne strane.

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

Komisiju čine po dva predstavnika svake ugovorne strane.

Komisija najmanje jedanput godišnje informiše potpisnike o primjeni ovog Ugovora.

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

Član 85

Komisija daje stručna tumačenja i mišljenja u vezi sa primjenom ovog Ugovora.

Način rada i odlučivanja Komisije uređuju se posebnim aktom.

Član 86

Individualni radni sporovi koji nastaju u ostvarivanju prava zaposlenog iz rada i po osnovu rada, kao i kolektivni radni sporovi koji nastaju u postupku zaključivanja, primjene, izmjene i dopune ovog Ugovora i ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje, mogu se rješavati u skladu sa zakonom kojim se uređuje mirno rješavanje radnih sporova.

Član 87

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

Ugovorna strana koja je podnijela inicijativu za izmjenu ovog ili izradu novog kolektivnog ugovora dužna je da, uz inicijativu podnese 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.

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

Ako se u postupku pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ne postigne sporazum, strana koja je podnijela inicijativu iz stava 1 ovog člana može jednostrano otkazati primjenu ovog Ugovora. Otkazni rok je tri mjeseca od dana dostavljanja otkaza.

XII. ZAVRŠNE ODREDBE

Član 88

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Član 89

Ovaj Ugovor objaviće se u „Službenom listu Crne Gore“.

Član 90

Danom stupanja na snagu ovog Ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor za Univerzitet Crne Gore („Službeni list RCG“, broj 52/06 i „Službeni list CG“, broj 16/07).

Član 91

Ovaj Ugovor stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u „Službenom listu Crne Gore“.
Ovaj Ugovor zaključen je dana _____ 2019. godine.

SINDIKAT UNIVERZITETA CRNE GORE

PREDSJEDNIK
MR VUKAŠIN ZOGOVIĆ

VLADA CRNE GORE

MINISTAR PROSVJETE
DR DAMIR ŠEHOVIĆ

UNIVERZITET CRNE GORE

REKTOR
PROF. DR DANILO NIKOLIĆ
