

## **[Посебни колективни уговор за универзитетско образовање, од 19. септембра 1991. године]**

На основу члана 3. става 3. и члана 4. став 2. тачка 3. Закона о колективним уговорима („Службени гласник Републике Србије“, бр. 6/90 и 45/91),

Републички одбор Синдиката радника образовања, науке и културе и Влада Републике Србије, закључују

### **ПОСЕБНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА УНИВЕРЗИТЕТСКО ОБРАЗОВАЊЕ**

#### **I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

##### **Члан 1.**

Овим посебним колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са законом и општим колективним уговором, уређују се права, обавезе и одговорности запослених на универзитету, факултету, институту и у универзитетској библиотеци као деловима универзитета (у даљем тексту: универзитетска установа), као и међусобни односи учесника овог уговора.

На питања и односе који нису уређени овим уговором, појединачним колективним уговором или општим актом универзитетске установе, примењиваће се одредбе закона и Општег колективног уговора.

##### **Члан 2.**

Овај уговор примењује се непосредно.

Појединачним уговором могу се утврдити већа права од права утврђених овим уговором.

На основу овог и појединачног колективног уговора, у складу са законом и Општим колективним уговором, пословодни орган универзитетске установе сваком раднику одређује послове које ће радник обављати у оквиру 42-часовне радне седмице, цену рада, критеријуме и елементе за утврђивање зараде по основу квантитета и квалитета остварених резултата у раду и годишњег фонда часова.

## II РАДНИ ОДНОСИ

### 1. Распоређивање радника

#### Члан 3.

Радник се распоређује на радно место ради чијег је вршења засновао радни однос.

За време трајања радног односа, у случају неопходне потребе процеса рада, ненаставно особље се може распоредити на друго радно место које одговара њиховом степену стручне спреме одређене врсте занимања и способности.

Радник може бити распоређен и на радно место са нижом стручном спремом од оне коју поседује, под условима утврђеним законом.

#### Члан 4.

Ненаставно особље се може привремено распоредити на свако радно место које одговара њиховом степену стручне спреме, знању и способности у случајевима: привременог повећања обима посла, замене одсутног радника и у другим случајевима утврђеним законом и Општим колективним уговором.

Радник се може привремено, али најдуже шест месеци, распоредити у другу организацију, на основу споразумно донетих одлука пословодних органа.

Радник који нема пун фонд радних часова може да ради у другој универзитетској установи у складу са законом и колективним уговором.

#### Члан 5.

Радник може да се распореди на рад у организациону јединицу исте универзитетске установе из једног у друго место без његовог пристанка, и то:

1. ако је делатност универзитетске установе такве природе да се рад обавља у местима ван седишта универзитетске установе (односно њеног организационог дела);

2. ако је удаљеност од места у коме радник ради до места у које се распоређује на рад мања од 50 км у једном правцу, или је између места

рада и места у које се радник распоређује организован редован превоз који омогућава благовремени долазак радника на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада превоза у висини цене превоза у јавном саобраћају.

Радница за време трудноће и са дететом предшколског узраста и радник код кога је утврђена инвалидност II категорије не могу да буду распоређени у смислу става 2. овог члана.

## 2. Приправнички стаж

### Члан 6.

Приправнички стаж зависно од стручне спреме приправника траје:

- за приправнике са средњом стручном спремом, три месеца;
- за приправника са вишом, високом стручном спремом, шест месеци,

Стручно оспособљавање приправника врши се по посебном програму.

## 3. Стручно усавршавање радника

### Члан 7.

Универзитетска установа је дужна да у складу са потребама наставно-научног рада, променом процеса рада или техничко-технолошким унапређењем и потребама радног места врши стално стручно оспособљавање и усавршавање радника. Универзитетска установа је дужна да сачини програм стручног усавршавања и оспособљавања за сваког радника појединачно.

Средства за остваривање програма из става 1. овог члана обезбеђују се у буџету, односно одговарајућем фонду у складу са законом.

Универзитетска установа је дужна да води евиденцију о сталом стручном оспособљавању и усавршавању радника и да ствара потребне материјалне, организационе и друге услове за стручно оспособљавање и усавршавање радника.

Радник не може да трпи штетне последице ако установа не организује стручно оспособљавање и усавршавање радника за радно место на које је радник постављен.

Радник кога на стручно оспособљавање и усавршавање упућује установа има право на накнаду зараде, школарине, котизације и набавку уџбеника.

Радник који се упућује на стручно оспособљавање и усавршавање потписује уговор о правима и обавезама.

#### 4. Одмори и одсуства

##### Члан 8.

Наставно-научно особље користи годишњи одмор за време школског распуста.

За време школског распуста наставно-научно особље може бити ангажовано у обављању искључиво наставно-научних послова. У том случају годишњи одмор не може бити краћи од 18 дана уз повећање трајања годишњег одмора по основу наведеном у члану 10. овог уговора, што се дефинише актом установе.

##### Члан 9.

Годишњи одмор административног и помоћно-техничког особља траје најмање 18 радних дана.

Годишњи одмор радника из става 1. овог члана користи се по правилу за време школског распуста, што се утврђује планом коришћења годишњих одмора установе.

##### Члан 10.

Годишњи одмор из члана 9. став 1. овог уговора увећава се за:

- један радни дан за сваке навршене три године радног стажа;
- два радна дана по основу обављања послова за које се тражи основна школа или средња стручна спрема;
- три дана по основу обављања послова за које се тражи виша или висока стручна спрема;
- два или три радна дана по основу радног доприноса;
- четири радна дана раднику-инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година живота, родитељу са двоје или више деце до 14 година живота, раднику који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју;

– 6 радних дана раднику млађем од 18 година, раднику са преко 30 година пензијског стажа или са преко 55 година живота и радници са преко 25 година пензијског стажа или са преко 50 година живота.

Ако радник у календарској години нема годину дана рада, има право на годишњи одмор сразмерно времену проведеном на раду.

Уколико би годишњи одмор, утврђен према одредбама става 1. овог члана, био већи од законом утврђеног максимума, примениће се законски максимум.

#### Члан 11.

Универзитетска установа ће омогућити раднику плаћено одсуство до седам дана у календарској години у следећим случајевима:

- ступање радника у брак – пет радних дана,
- ступање у брак члана уже породице – два радна дана;
- рођење детета – пет радних дана;
- смрт члана уже породице, родитеља, брата, сестра и члана који је живео у заједничком породичном домаћинству – пет радних дана;
- смрт родитеља, брата или сестра радниковог брачног друга – три радна дана.

Универзитетска установа је обавезна да асистенту и доценту после четири године рада обезбеди плаћено одсуство у трајању од једне године ради стручног усавршавања.

### III ЦЕНА РАДА, ЗАРАДА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

#### Члан 12.

Цена рада се утврђује тако што се цена рада за најједноставнији рад утврђена овим уговором помножи следећим коефицијентима по групама послова и то:

	Група послова	Опис, послова, звање	Коефицијент
	1	2	3
I.	Захтева се стручност која се стиче докторатом и избором у научна звања високе сложености на експертном нивоу, VIII степен	редовни професор, научни, односно уметнички саветник	7,00

II.	Захтева се стручност која се стиче докторатом и избором у научна звања високе сложености, VIII степен	ванредни професор, виши научни, односно уметнички сарадник	6,10
III.	Захтева се стручност која се стиче докторатом и избором у научна звања високе сложености, VIII степен	генерални секретар универзитета, управник Универзитетске библиотеке	5,50
IV.	Захтева се стручност која се стиче докторатом наука, VIII степен	генерални секретар универзитета, управник Универзитетске библиотеке	5,20
V.	Захтева се стручност која се стиче високим образовањем магистратуром, полагањем посебног испита или радним искуством на одговарајућим пословима, VIII степен	руководилац економско-службе секретар факултета	4,80
VI.	Захтева се стручност која се стиче докторатом наука, VIII степен	виши предавач, асистент са докторатом, виши стручни сарадник	4,20
VII.	Захтева се стручност која се стиче магистратуром, односно специјализацијом, VII-2 степен	предавач, стручни саветник	4,00
VIII.	Захтева се стручност која се стиче магистратуром, VII-2 степен	асистент	3,70
IX.	Захтева се стручност која се стиче магистратуром, односно специјализацијом, VII-2 степен	саветник ван наставе	3,50
X.	Захтева се стручност која се стиче факултетским, односно високим образовањем, VII степен	стручни сарадник, програмер на рачунару	3,40
XI.	Захтева се стручност која се стиче факултетским, односно високим образовањем, VII степен	виши стручни сарадник ван наставе, шеф службе, асистент приправник	3,10
XII.	Захтева се стручност која се стиче факултетским, односно високим образовањем, VII степен	стручни сарадник, библиотекар	3,00

XIII.	Захтева се стручност која се стиче вишим образовањем, VI степен	виши технички сарадник, виши лабораторијски сарадник, виши техничар, књиговођа, контиста, билансиста	2,40
XIV.	Захтева се стручност која се стиче специјализацијом на основу стручности средњег образовања, V степен или ВКВ	домар, пословођа, секретар института или радне јединице	2,10
XV.	Захтева се стручност која се стиче средњим образовањем, VI степен	лаборант, техничар, референт, књиговођа ликвидатуре, благајник, магационер, набављач, књижник	2,00
XVI.	Захтева се стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од две до три године, III степен или КВ	дактилограф, помоћник обдуцента, чувар експерименталних животиња, возач, ложач	1,70
XVII.	Захтева се стручна оспособљеност у трајању од шест месеци до две године, II степен	одржавање и прање лабораторијског посуђа, чувар објекта, телефониста, курир, портир, кафе куварница	1,45
XVIII.	Захтева се стручност некалификовани радник	послови одржавања	1,00

Коефицијент за степен стручне спреме, предвиђен ставом 1. овог члана примењује се за стручну спремину одређену општим актом и коју радник поседује ради извршавања послова радног места на које је распоређен.

### Члан 13.

Коефицијенту из члана 12. овог уговора додају се, по основу одговорности и веће сложености од утврђене, следећи коефицијенти за;

– ректора универзитета	1,8
– проректора универзитета	1,6
– декана факултета	1,5
– продекана факултета	1,4
– руководиоца института, центра, одсека	1,1
– шефа катедре	0,9

#### Члан 14.

По основу отежаних услова рада коефицијент из члана 12. овог уговора повећава се;

– за рад са групама студената већим од прописаних нормативима и стандардима организације рада (пленум, већа група и слично), за сваких 10% више слушалаца за 0,1%, с тим да укупно повећање не може бити веће од 0,40%;

– За рад у условима који не одговарају прописаним стандардима и нормативима до 0,30%.

Под отежаним условима рада у смислу става 1. овог члана подразумевају се стално присутне објективне околности у обављању одређених послова током највећег дела радног времена.

#### Члан 15.

Универзитетска установа је обавезна да приправнику, осим асистенту приправнику са којим је засновала радни однос обезбеди цену рада у висини 80% цене рада за групу послова из члана 12. овог уговора којој припада радно место за које се приправник оспособљава.

### 1. Нормативи и стандарди рада

#### Члан 16.

За ефикасно обављање послова и рационално коришћење радног времена утврђују се временски и технички нормативи рада.

#### Члан 17.

Универзитет утврђује нужне стандарде и нормативе услова рада. Стандарди и нормативи услова рада исказују се кроз квадратуру и кубатуру простора, температуру, осветљеност и обезбеђеност училима и просторима за практичне видове наставе, техничким и другим помагалима, као и бројчаним односом студената, наставног и ненаставног особља.

У оквиру четрдесетдвочасовне радне недеље универзитет утврђује нормативе рада на предлог факултета и на основу научног и практичног сазнања. Оквирни нормативи за наставно особље у оквиру четрдесетдво-



часовне радне недеље су: на пословима припреме и извођења наставе 22 часа; на пословима научноистраживачког рада 20 часова.

Под пословима припреме и извођења наставе подразумевају се:

– рад на изради, иновацијама и ревизијама планова и програма наставе;

– рад на изради конспекта, предавања, вежби и других облика наставе;

– израда учила и помоћних средстава у настави;

– израда упутстава и давања инструкција сарадницима у извођењу наставе;

– предавања – вежбе – опште консултације;

– Инструкције и консултације при изради семинарских радова – одбрана семинарских радова – вођење у изради дипломских радова – одбрана дипломских радова – индивидуални и колективни научноистраживачки рад студената – студентска пракса – испити (писмени и усмени), колквијуми и пријемни испити и други послови у образовно-васпитном процесу који произилазе из планова и програма рада факултета, односно универзитета (избор и одобравање тема за семинарске, дипломске, специјалистичке, магистарске и докторске радове, учешће у раду комисија, катедара научно-наставног и изборног већа, вршења дужности ментора, члана комисије за одбрану, итд.)

Под пословима научноистраживачког рада подразумевају се евидентирање захтева и формулисање понуда за извођење истраживања, израда пројектних задатака, пројеката истраживања, реализација истраживања, израда и презентација истраживања, теоријских и емпиријских и функцији извођења и усавршавања наставе, научне дисциплине или апликације научног сазнања на праксу. У истраживачку делатност спадају и иступања на научним скуповима, објављивање брошура и књига према утврђеним узусима.

Утврђени нормативи и стандарди преведени на укупан фонд радних часова служе као основ за формирање укупне масе личних доходака који обезбеђују надлежни органи државе из одговарајућих фондова и буџета.

У принципу, за рад на једном двосеместралном предмету раде један асистент, један доцент и један редовни професор, а у зависности од облика, врсте наставе и броја студената.

## Члан 18.

Универзитетска установа је обавезна да благовремено упозна радника са нормативима – стандардима рада на одговарајућем радном месту и њиховим променама.

## Члан 19.

Потписник овог уговора може захтевати стручну арбитражу утврђеног норматива – стандарда рада. Стручну арбитражу врши стручна институција или стручна комисија коју споразумно одреде Фонд и потписници. Налаз стручне арбитраже обавезује стране у спору. Трошкове арбитраже подмирује страна која изгуби спор.

## Члан 20.

На основу плана, програма, норматива и стандарда рада утврђује се и потребан број извршилаца који служи као основа за обезбеђивање потребних средстава за личне дохотке (плате) радника универзитетске установе.

## **2. Зараде**

## Члан 21.

Зарада радника универзитетске установе утврђује се зависно од обима реализованих програмских задатака утврђених применом норматива и стандарда рада, квалитета (у даљем тексту: резултата рада), цене рада утврђене овим уговором, зависно од кретања зарада у привреди Републике.

О доприносу радника према обиму реализованих програмских задатака и оствареним резултатима одлучује научно-наставно веће, односно стручни орган универзитетске установе, на основу прописаних норматива (за мерење квантитета) и примењених мерила за вредновање остварених резултата радника у раду.

## Члан 22.

Наставно-научно веће универзитетске установе је дужно да разради јасне и примењиве критерије за вредновање доприноса радника по основу обима и квалитета остварених резултата рада.

## Члан 23.

Обим рада утврђује се према извршеним пословима које је радник остварио у одговарајућем периоду, применом норматива – стандарда, односно према остварењу задатака из плана и програма рада.

Обим рада за послове и задатке за које није утврђено прецизно време потребно за њихово вршење или за чије вршење се тражи обавезна присутност радника без континуираног ефективног рада или за које нису утврђени нормативи – стандарди, утврђује се оценом извршених послова и времена проведеног на раду.

Оцена из става 2. овог члана о раду наставног особља даје се приликом њиховог избора, односно реизбора.

## Члан 24.

Универзитетска установа ће утврдити мерила и разрадити метод праћења и вредновања остварених резултата радника на појединим радним местима полазећи од специфичности и карактера послова и задатака које појединци обављају, придржавајући се захтева струке и доприноса њеном унапређивању.

## Члан 25.

Допринос радника по основу успешности и рационалног коришћења радног времена као елемента квалитета његовог рада утврђује се према ефектима које радник оствари у односу на прописане нормативе и стандарде рада и планирани обим радног времена.

## Члан 26.

Радник који обавља послове ван наставе остварује зараду по основу задатака које добија од овлашћеног руководиоца.

Радним налогом односно захтевом дефинише се потребно време и рокови за обављање повереног задатка.

### **3. Део зараде из добити**

#### **Члан 27.**

Добит универзитетске установе чине сви приходи стечени на основу специфичних уговора за обављање послова изван норматива и стандарда у оквиру 42 радна сата, а посебно од:

- легата, задужбина и других облика донаторства;
- образовне, васпитне, научноистраживачке делатности и интелектуалних услуга које нису као радна обавеза предвиђене плановима, програмима и стандардима и нормативима рада факултета и универзитета;
- издавачких, информативних, угоститељских, туристичких и консалтинг-услуга, изнајмљивања просторија и других помоћних делатности које нису у супротности са основном делатношћу универзитетске установе.

Овако стечена средства расподељују се по одбитку пореза и могу служити као основ за издавање деоница, у складу са законом.

### **4. Додаци и накнаде**

#### **Члан 28.**

Универзитетска установа раднику исплаћује додаток у износу 0,5% цене рада утврђене овим уговором за сваку годину радног стажа.

#### **Члан 29.**

Универзитетска установа обезбеђује раднику према општем колективном уговору накнаду за рад у дане државних празника, ноћни рад, прекоревени рад итд.

#### **Члан 30.**

Универзитетска установа је дужна да у складу са законом, обезбеди раднику накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 80% просечне зараде радника остварене у претходном месецу, ако Општим ко-

лективним уговором и законом није предвиђен знатно неповољнији основ у следећим случајевима:

- због привремене неспособности за рад, проузроковане болешћу или повредом ван рада,
- због чекања на распоређивање на друге послове, преквалификацију или доквалификацију или на остварење неког од права по основу вишка радне снаге,
- због прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног радника, или због необезбеђења заштите на раду,
- због обављања преквалификације или доквалификације на основу прописа о пензијско-инвалидском осигурању и прописа, односно општинских аката о остваривању права радника који су проглашени вишком.

### Члан 31.

Универзитетска установа ће обезбедити раднику накнаду – зараду у висини од 100% просечне зараде у претходном месецу, ако законом није предвиђен други основ у следећим случајевима:

- коришћења годишњег одмора, државног празника за који је законом прописано да се не ради, привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу,
- давања крви, ткива и других делова тела,
- коришћења плаћеног одсуства у случајевима из члана 11. овог уговора,
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада универзитетске установе,
- присуствовања, у својству члана, седница Народне скупштине, односно скупштине града, аутономне покрајине, општине или њихових тела, седници органа друштвеног фонда и органа синдиката и Савеза синдиката,
- учествовања на такмичењу,
- одсуствовања са рада због систематских и обавезних прегледа.

### Члан 32.

Универзитетска установа је дужна да раднику надокнади разлику у заради ако радник, по прописима о пензијско-инвалидском и здравственом

осигурању, ради са скраћеним временом или ради на другом одговарајућем послу за који је предвиђена нижа цена рада.

Радник има право на накнаду у смислу става 1. овог члана у висини разлике цене рада за пуно и скраћено радно време, односно у висини разлике цене рада предвиђене за радно место на коме је радио и за радно место на које је распоређен.

#### Члан 33.

Радник који је, у складу са законом, привремено распоређен на друго радно место у истој или другој установи има право на зараду коју би остварио на радном месту на које је распоређен, ако је то за њега повољније.

#### Члан 34.

Радник не може истовремено остваривати накнаду зараде по основу годишњег одмора и по основу привремене неспособности за рад.

Радник који је засновао радни однос на одређено време има право на накнаду зараде по основу боловања до дана престанка радног односа.

#### Члан 35.

Раднику, који је, у складу са законом привремено удаљен из универзитетске установе, припада за време удаљења накнада зараде у износу од 50%, односно, ако издржава породицу у износу од 70% просечне зараде остварене у претходна три месеца.

### **5. Посебне стимулације**

#### Члан 36.

Пословодни орган може за ненаставно особље, раднику који покаже изузетне резултате да додели новчану или другу материјалну стимулацију.

Основе и мерила за стимулацију из става 1. овог члана утврђује пословодни орган у складу са пословном политиком универзитетске установе.

Научно-наставно веће и одговарајући орган управљања установом може доделити наставном и ненаставном особљу посебне награде, односно признања за допринос и изузетне резултате.

## 6. Остала примања

### Члан 37.

Универзитетска установа је дужна да обезбеди:

– регрес раднику за коришћење годишњег одмора у висини најниже цене рада за најједноставнији рад утврђене за месец у коме се исплаћује регрес, у коју је укључен и део за солидарно финансирање коришћења годишњег одмора преко одговарајуће организације односно заједнице, издвојен на основу личног изјашњавања радника,

– отпремнину раднику при престанку радног односа ради одласка у пензију у висини троструке просечне месечне зараде по раднику у Републици, исплаћене у претходна три месеца, на основу објављених података,

– јубиларну награду за сваких навршених десет година рада у установи, у висини просечне месечне зараде по раднику у Републици исплаћене у претходна три месеца,

– помоћ породици у случају смрти радника у висини трошкова погребних услуга.

Универзитетска установа је дужна да, уз исплату зараде, у солидарни фонд синдиката за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор радника Србије уплати износ од 0,2% просечне месечне зараде по раднику.

Пун износ регреса из става 1. алинеја 1. овог члана имају и радници који у смислу прописа о пензијско-инвалидском осигурању раде скраћено радно време.

### Члан 38.

Универзитетска установа је дужна да раднику надокнади повећане трошкове који су у функцији извршења послова, а који имају карактер пословних расхода.

Ако није на други начин обезбеђено подмирење повећаних трошкова из става 1. овог члана, универзитетска установа је дужна да раднику обезбеди:

– накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада, према критеријумима за остваривање овог права, у висини цене превозне карте,

– накнаду превоза сопственим колима у службене сврхе у висини од 30% цене горива за сваки пређени километар,

– накнаду за исхрану у току рада у висини 25% просечне месечне зараде по раднику у Републици исплаћене у претходна три месеца, на основу објављених података,

– дневницу за службено путовање у земљи у висини од 8% просечне зараде по раднику у Републици, исплаћене у претходна три месеца, на основу објављених података, с тим што се путни трошкови и трошкови ноћења, осим ноћења у хотелу „де лукс“ категорије, признају у целини према приложеном рачуну,

– дневницу за службено путовање у иностранство у износу и на начин који пропише надлежни државни орган,

– поред обезбеђења трошкова исхране и смештаја на терет универзитетске установе, дневну накнаду за повећање трошкова рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини три просечне месечне зараде по раднику у Републици, исплаћене у претходна три месеца, на основу објављених података.

## **7. Накнада за иновацију, рационализацију и друге облике стваралаштва**

### **Члан 39.**

Универзитетска установа је дужна да уговором или другим актом уреди услове и начин учешћа радника у добити оствареној по основу иновација, рационализације, истраживачких пројеката и других видова стваралаштва, а који нису укључени у извршавање њихових редовних послова.

Висина накнаде за иновације, рационализацију и стваралаштво не може бити нижа од 10% годишње добити остварене по овом основу.

## **IV. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ РАДНИКА**

### **Члан 40.**

При предлагању и утврђивању радника за чијим је радом престала потреба по било ком основу полази се од успешности радника у раду.



У случају кад радници остварују једнаке резултате рада примениће се као корективни, други критеријуми по следећем редоследу:

1. стручна спрема,
2. резултати рада,
3. радно искуство на том радном месту,
4. стаж осигурања.

Појединачним колективним уговором утврђује се начин вредновања, односно примене критеријума из ст. 1. и 2. овог члана, а могу се утврдити други конкретни критеријуми (здравствено и социјално стање радника и чланова његовог породичног домаћинства и др.).

Одредбе ст. 1. до 3. овог члана сходно се примењују и у случају отварања стечајног поступка у складу са законом.

Универзитетска установа је дужна да радника обавештава о свим активностима везани за утврђивање престанка потребе за радом радника, а сваког радника лично да упозна са могућностима за решавање његовог радно-правног статуса.

#### Члан 41.

Универзитетска установа је дужна да о предлогу програма технолошког и другог унапређивања, о предлогу програма решавања економских тешкоћа и других питањима од значаја за радно-правни положај радника затражи мишљење синдиката и да о свом ставу обавести синдикат.

### V. ДИСЦИПЛИНСКА И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ, ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА

#### Члан 42.

Радник који својом кривицом не испуњава своје дужности, радне обавезе или се не придржава одлука које доноси универзитетска установа, или одлука које доноси пословодни орган, чини повреду радних обавеза.

#### Члан 43.

Лакше повреде радних обавеза за које се може изрећи јавна опомена су:

1. неоправдано закашњење најмање у три радна дана у току три месеца,
2. неоправдани излазак са рада пре завршетка радног времена, најмање у три дана у току три месеца,
3. недолично понашање према радницима (свађа, увреда и сл.) и странкама,
4. неоправдани изостанак са посла од једног радног дана у току једног месеца, а највише два радна дана у току године,
5. закашњење у реализацији радних задатака или утврђених норми,
6. закашњење на испите до 15 минута или одлагање испита без сагласности пословодног органа или радника са посебним овлашћењима,
7. неблаговремено уношење података у одређену педагошку документацију (закашњење уписа часова, враћање испитних пријава).

Појединачним колективним уговором могу се утврдити и друге повреде радних обавеза за које се може изрећи јавна опомена.

#### Члан 44.

Теже повреде радне дужности:

1. неизвршавање и несавесно, неблаговремено и немарно извршавање радних обавеза,
2. одбијање захтева пословодног органа или радника са посебним овлашћењима за извршење одређених радних обавеза,
3. долазак на рад у напитом стању или употреба алкохола или другог наркотичног средства за време рада више пута у току месеца, које смањује способност за рад,
4. неоправдано и узастопно изостајање са рада четири радна дана или пет радних дана са прекидима у току 12 месеци,
5. прекорачење службених односа у раду са студентима, посебно оних која се односе на повреду личног достојанства студента и етике наставничког позива,
6. изазивање нереди и учествовања у тучи у установи или на службеном путу,
7. незаконито располагање средствима,
8. нецелиходно и неодговорно коришћење средстава,
9. непредузимање радњи које је пословодни орган или радник са посебним овлашћењима и одговорностима дужан да предузме у оквиру својих овлашћења,

10. неостваривање предвиђених резултата рада из неоправданих разлога, у периоду од три месеца узастопно,

11. злоупотреба положаја и прекорачења датог овлашћења, организовање и пропагирање наставе у политичке и националне сврхе,

12. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом или општим актом, односно колективним уговором,

13. злоупотреба права коришћења боловања,

14. повреда прописа и непредузимање мера ради заштите радника, средстава рада и животне средине,

15. ометање радника у процесу рада којим се изразито отежава извршавање радних обавеза,

16. закашњење у реализацији преузетих радних обавеза.

Мера престанка радног односа изриче се за теже повреде радних обавеза утврђене законом и колективним уговором ако су те повреде учињене намерно или из грубе непажње и ако су проузроковале теже штетне последице.

Појединачним колективним уговором, у складу са природном делатности, односно природом посла који врши поједини радник, ближе се уређује тежина последица из става 1. овог члана, а могу се утврдити и друге околности и услови под којима ће се ове повреде сматрати тежим повредама радних обавеза за које се изриче мера престанка радног односа.

#### Члан 45.

Радник је дужан да надокнади причињену материјалну штету универзитетској установи.

Постојање штете утврђује орган универзитетске установе који је надлежан да у првом степену решава о захтевима радника за остваривање права из радног односа.

### VI. ОБЕЗБЕЂЕЊЕ СРЕДСТАВА ЗА ОДВИЈАЊЕ ДЕЛАТНОСТИ УНИВЕРЗИТЕТСКЕ УСТАНОВЕ

#### Члан 46.

Универзитетској установи обезбеђују се финансијска средства неопходна за нормално обављање делатности, и то:

- за зараде радника према броју утврђеном на основу норматива и стандарда, програма рада универзитетске установе, према цени рада утврђеној овим уговором,
- посебна средства за стимулисање радника према квалитету остварених резултата у раду у проценту од 8% на бруто личне дохотке,
- за накнаде зарада и отпремнину, према мерилима утврђеним овим колективним уговором,
- за стручно усавршавање, према мерилима утврђеним овим колективним уговором,
- за исплату дела накнаде за раднике којима је по посебним прописима пензијског и инвалидског осигурања смањена радна способност,
- за накнаде материјалних трошкова, према прописаним нормативима и стандардима рада,
- за амортизацију објеката и опреме, према стопама утврђеним законом.

## VII. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

### Члан 47.

Ако настане спор у примени овог уговора, о спорном питању може да решава арбитражно веће које се састоји од три члана.

Свака страна у спору одређује по једног члана арбитражног већа, а трећег члана стране у спору бирају споразумно и он је уједно и председник арбитражног већа.

Чланови арбитражног већа бирају се на време од четири године и могу бити поново бирани.

Функција члана арбитражног већа је почасна.

### Члан 48.

Арбитражно веће спорове решава усаглашавањем, посредовањем, поравнањем и доношењем одлука.

Одлука арбитражног већа је коначна и обавезна за учеснике у спору.

## VIII. ПОСТУПАК ЗА ИЗМЕНЕ И ТУМАЧЕЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

### Члан 49.

Предлог за измене, односно допуне овог уговора може дати сваки учесник наводећи разлоге са нацртом измена односно допуна уговора.

Предлог се доставља другом учеснику у писменом облику који је дужан да се, у року од 30 дана од дана достављања предлога, изјасни о предлогу.

Ако је други учесник сагласан са предлогом именује свог представника који ће заједно са представником подносиоца предлога припремити измене односно допуне уговора и доставити их учесницима на разматрање и усвајање.

Учесници усвајају измене односно допуне овог уговора по поступку утврђеном за његово доношење.

### Члан 50.

Предлог за тумачење одредаба овог уговора може дати сваки од учесника.

Учесници оцењују оправданост предлога и у случају потребе дају тумачење на начин и по поступку утврђеном за доношење овог уговора.

### Члан 51.

Декан факултета је дужан да синдикату у складу са његовом улогом и задацима обезбеди све услове за несметани рад, предвиђене Општим колективним уговором и законом.

## IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 52.

Цена рада за најједноставнији рад утврђује се у износу од 4.400 динара.

Цена рада из става 1. овог члана, због финансијске ситуације у складу са одредбама Општег колективног уговора, за месеце септембар, октобар и новембар, умањује се за по 20%.

Од умањења из става 2. овог члана изузимају се цене рада запослених у универзитетским установама чије су зараде, односно лични дохоци у августу 1991. године износили испод 10.000 динара.

#### Члан 53.

Овај уговор примењиваће се од 1. септембра 1991. године.

Одредбе овог уговора којима су уређена питања и односи који ће се уредити посебним законом у овој области примењиваће се до почетка примене тог закона.

#### Члан 54.

Овај уговор ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“.

У Београду, 19. септембра 1991. године

За Републички одбор  
Синдиката радника  
образовања, науке и културе,  
председник,  
**Чеда Јакић** с. р.

За Владу Републике Србије  
министар просвете,  
проф. др **Данило Ж. Марковић**, с. р.

[Службени гласник Републике Србије, 47(1991), 57, стр. 2358-2363]