

[Посебан колективни уговор за универзитетско образовање, од 26. маја 2000. године]

На основу члана 123. став 2. тачка 3) Закона о радним односима („Службени гласник РС“, број 55/96),

Републички одбор Синдиката делатности универзитета и Влада Републике Србије закључују

**П О С Е Б А Н
КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА УНИВЕРЗИТЕТСКО ОБРАЗОВАЊЕ**

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Посебним колективним уговором (у даљем тексту: Уговор) ближе се уређују права, обавезе и одговорности запослених на универзитетима и факултетима, чији је оснивач Влада Републике Србије (у даљем тексту: послодавац), из области рада и радних односа, као и међусобни односи учесника Уговора.

На питања и односе који нису уређени овим уговором примењиваће се одредбе Закона о радним односима (у даљем тексту: Закон) и Општег колективног уговора.

Члан 2.

Уговор се примењује непосредно на свим универзитетима и факултетима у Републици Србији.

Појединачним колективним уговором могу се утврдити већа права од права утврђених Уговором.

II. РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 3.

Поступак и начин заснивања радног односа врши се у складу са законом.

Радни однос заснива се уговором о раду.

2. Распоређивање запослених

Члан 4.

Запослени може привремено или трајно да буде распоређен на рад из једног места у друго уз његов пристанак.

Запослени може да се распореди на рад код истог послодавца из једног у друго место без његовог пристанка:

1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела, у складу са појединачним колективним уговором;

2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се распоређује на рад мање од 50 километара у једном правцу или су место рада и место у које се запослени распоређује на територији исте општине, односно града а организован је редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена је накнада превоза у висини цене превоза у јавном саобраћају.

Запослена – жена за време трудноће и са дететом предшколског узраста и мајка детета заосталог у развоју или са тешким урођеним или стеченим обољењима и стањима, запослени код кога је утврђена инвалидност II категорије и инвалиди са преосталом, односно смањеном радном способношћу не могу да буду распоређени у смислу става 2. овог члана.

3. Престанак потреба за радом запослених

Члан 5.

Послодавац је дужан да, у складу са програмом увођења технолошких, економских или организационих промена установе и програмом остваривања права запослених за чијим је радом престала потреба, обезбеди једно од права која су утврђена Законом.

Члан 6.

При одређивању запослених за чијим је радом престала потреба примењују се критеријуми утврђени законом и појединачним колективним уговором, по редоследу утврђеним Општим колективним уговором.

Члан 7.

Појединачним колективним уговором прецизирају се и дефинишу критеријуми за одређивање запослених за чијим је радом престала потреба у смислу члана 6. Уговора.

4. Стручно оспособљавање и усавршавање запослених

Члан 8.

Право и обавеза је запосленог да се стручно оспособљава и усавршава у току трајања радног односа.

Послодавац може да обезбеди запосленом стручно оспособљавање и усавршавање у складу са планом и програмом.

5. Одмори и одсуства

Члан 9.

Наставници и сарадници користе годишњи одмор по правилу за време летњег школског распуста.

Члан 10.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 18 радних дана увећава:

1) по основу доприноса у раду, односно сложености послова радног места:

- од I до II групе послова – један радни дан,
- од III до IV групе послова – два радна дана,
- од V до VI групе послова – четири радна дана,
- од VII до VIII групе послова – пет радних дана;

2) по основу услова рада:

- од I до II групе послова – четири радна дана,
- од III до IV групе послова – три радна дана,
- од V до VI групе послова – два радна дана,
- од VII до VIII групе послова – један радни дан;

- 3) по основу радног искуства:
 - до 10 година – један радни дан,
 - до 20 година – два радна дана,
 - преко 20 година – три радна дана;
- 4) инвалиду рада и војном инвалиду – три радна дана;
- 5) самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – два радна дана;
- 6) родитељу који има више од троје деце до 14 година живота – два радна дана.

Годишњи одмор утврђен у ставу 1. овог члана не може бити дужи од Законом утврђеног максимума.

Члан 11.

Запослени са навршених 30 година пензијског стажа или навршених 55 година живота и запослена – жена са навршених 25 година пензијског стажа или са навршених 50 година живота, као и запослени млађи од 18 година живота, има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Члан 12.

Поред случајева утврђених Законом и Општим колективним уговором запослени има право на плаћено одсуство до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- ступање у брак – 5 радних дана,
- ступање у брак члана уже породице – 2 радна дана,
- рођење детета – 5 радних дана,
- смрт родитеља, усвојиоца, брата или сестре запосленог, као и смрт лица које живи у заједничком породичном домаћинству запосленог – 5 радних дана,
 - заштита и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама – 3 радна дана,
 - селидба сопственог домаћинства – 3 радна дана,
 - полагање стручног или другог испита – 1 радни дан, а највише 6 радних дана у току календарске године,

– учествовање на радним такмичењима која се организују од стране синдиката – најмање по један радни дан, у зависности од удаљености места одржавања такмичења,

– коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана.

Одсуство у случајевима из става 1. алинеје 3. и 4. овог члана не урачунава се у максималан број радних дана плаћеног одсуства у току једне календарске године.

Чланом уже породице у смислу Уговора сматра се брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друго лице према коме запослени има законску обавезу издржавања.

Члан 13.

Запослени има право на плаћено одсуство за обављање стручно-научног рада и усавршавање запослених у следећим случајевима:

– израда специјалистичког рада запосленог за који универзитетска установа има интерес – до три месеца,

– израда магистарског рада запосленог за који универзитетска установа има интерес – до шест месеци,

– израда докторске дисертације запосленог за који универзитетска установа има интерес – до једне године,

– за учешће у студијским или експертским групама од интереса за универзитетску установу – до три месеца.

Уколико запослени у року од две године не одбрани магистарски односно специјалистички рад или у року од три године не одбрани докторску дисертацију, дужан је да надокнади универзитетској установи средства примљена на име накнаде зараде за време трајања одсуства на начин и у року који одреди пословодни орган.

Члан 14.

Поред случајева утврђених Општим колективним уговором запослени има право на неплаћено одсуство у календарској години у следећим случајевима:

– Учествовање запосленог у оквиру међународне техничке или просветно-културне сарадње у иностранству – до 30 дана,

– у случају смрти сродника који нису наведени у члану 9. овог уговора – 2 радна дана.

6. Заштита запослених на раду

Члан 15.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди све потребне услове за заштиту на раду у складу са законом, другим прописима којима се уређује заштита на раду и колективним уговором.

III. ЦЕНА РАДА, ЗАРАДА И ОСТАЛА ЛИЧНА ПРИМАЊА

1. Цена рада за најједноставнији рад

Члан 16.

Учесници Уговора сагласни су да при утврђивању цене рада и зарада за запослене полазе од:

- егзистенцијалних потреба запослених и њихових породица,
- оствареног и пројектованог учешћа средстава за универзитетско образовање у друштвеном производу,
- оствареног, процењеног и пројектованог учешћа нето зарада у друштвеном производу Републике,
- висине просечних зарада у Републици,
- висине потрошачке корпе за четворочлану породицу
- раста трошкова живота,
- квалификационе структуре запослених.

Члан 17.

Учесници Уговора у поступку преговарања формирају предлог о висини цене рада за најједноставнији рад.

Формирани предлог учесници подносе Влади Републике Србије на разматрање.

Влада Републике Србије доноси коначну одлуку о висини цене рада за најједноставнији рад.

2. Цена рада за типична радна места

Члан 18.

Цена рада за типична радна места утврђује се тако што се цена рада за најједноставнији рад утврђена у Уговору помножи са коефицијентима типичних радних места по групама послова, и то:

| Група послова | Захтев стручности – послови | Коефицијенти |
|---------------|--|--------------|
| 1 | 2 | 3 |
| I | (Не захтева се стручност) – физички радник | 2,1 |
| II | (Стручна оспособљеност у трајању од шест месеци – I степен) – спремачица | 2,4 |
| III | (Стручна оспособљеност у трајању од шест месеци – II степен) – манипулативни радник – вртлар, шталар и чувар експерименталних животиња | 2,5 2,7 |
| IV | (Квалификовани радник – III степен) – портир, чувар, курир, домар, телефониста магационер | 2,8 |
| V | (Квалификовани радник – III степен) – ложач, послови КВ радника, уношење података на рачунару и одржавање инсталација, возач, помоћник обдуцента и домар, економ набављач | 3,7 |
| V | (Средња стручна спрема – IV степен) – возач путничког возила, финансијско-рачуноводствени послови, контиста, билансиста, административно-технички секретар, лаборант, техничар, технички сарадник, дактилограф, књижничар, уношење података на рачунару, архивски помоћник и књиговезац | 4,2 |
| VI | (Средња стручна спрема – IV степен) – самостални књижничар | 4,4 |
| VI | (Високо квалификовани радник – V степен) – ВКВ мајстор, радник на одржавању опреме, инсталација, уређаја и возног парка, домар | 4,5 |
| VII | (Виша школска спрема – VI степен) – контиста, билансиста, финансијски послови, административно-технички послови, програмер, референт за опште послове и статистичар | 4,6 |
| | – виши технички сарадник, виши стручни сарадник и самостални виши књижничар | 5,1 |
| | – шеф рачуноводства (са више од 10 година радног искуства) | 5,5 |

| | | |
|------|--|------|
| VIII | (Висока школска спрема – VII степен) | |
| | – стручни сарадник, правник, економиста, библиотекар, истраживач, лектор и преводилац секретар факултета, шеф кабинета ректора | 6,5 |
| | – генерални секретар универзитета | 6,6 |
| | – асистент-приправник, виши библиотекар | 6,8 |
| | – предавач, библиотекар саветник, шеф службе | 7,1 |
| IX | (Магистар наука) | |
| | – асистент – магистар, истраживач – сарадник, асистент – уметнички сарадник, предавач, сарадник и виши библиотекар – магистар, систем – аналитичар | 7,2 |
| | – стручни сарадник на академији или факултету уметности | 7,3 |
| | – виши предавач и виши лектор | 7,4 |
| X | (Доктор наука) | |
| | – асистент – др | 7,8 |
| | – виши стручни сарадник на академији или факултету уметности | 8,1 |
| | – доцент, научни сарадник, уметнички сарадник, библиотекар саветник, генерални секретар универзитета | 8,5 |
| | – самостални стручни сарадник на академији или факултету уметности | 9,2 |
| | – ванредни професор, виши научни сарадник, виши уметнички сарадник | 9,3 |
| | – редовни професор, самостални уметнички сарадник и научни саветник | 10,1 |

Коефицијенти запослених који врше одговарајуће функције увећавају се, и то:

| | |
|---|-----|
| – шеф одсека, групе или службе | 5% |
| – шеф катедре, председник већа катедре, секретар установе, шеф рачуноводства, шеф студија, шеф кабинета ректора | 10% |
| – продекан факултета | 15% |
| – генерални секретар универзитета | 20% |
| – директор, руководиоца института..... | 25% |
| – проректор, декан факултета..... | 30% |
| – ректор универзитета | 35% |

Коефицијенти за утврђивање цене рада садрже елементе сложености, одговорности и услова рада радних места.

Члан 19.

Цена рада приправника не може бити нижа од 80% цене рада радног места за које се приправник оспособљава.

3. Зараде

Члан 20.

Зараде запосленог утврђују се на основу цене рада радног места предвиђене Уговором, односно појединачним колективним уговором, радног учинка, времена проведеног на раду и остварених резултата рада.

Члан 21.

Зараде се могу исплатити у два дела, и то:

- први део у првој половини текућег месеца за претходни месец,
- други део до краја текућег месеца за претходни месец.

4. Увећање зарада

Члан 22.

Зарада запосленог увећава се под условима прописаним Законом и Општим колективним уговором.

5. Накнаде зарада и остала лична примања

Члан 23.

Запослени има право на накнаду зараде по основу одсуствовања са рада у случајевима и висини утврђеним Општим колективним уговором.

Члан 24.

Послодавац може да исплати запосленом јубиларну награду за године рада проведене у установи.

Јубиларном годином рада сматра се свака навршена 10, 20. и 30. година рада у установи.

Јубиларна награда износи 50% просечне нето зараде која се исплаћује у установи у месецу који претходи месецу у коме се награда исплаћује.

Члан 25.

Послодавац може запосленом исплатити солидарну помоћ у следећим случајевима:

1. дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
2. набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
3. здравствене рехабилитације запосленог;
4. настанка теже инвалидности запосленог;
5. ублажавање последица елементарних непогода на неосигураном стамбеном објекту запосленог;
6. набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
7. помоћ породици за случај смрти запосленог или члана уже породице у висини трошкова погребних услуга.

Висина помоћи у току године у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1. до 6. овог члана признаје се на основу уредне документације до висине три просечне нето зараде у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Члан 26.

Послодавац може, уз исплату месечне зараде запосленима, да обезбеди средства за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор у износу од најмање 0,2% на масу средстава исплаћених на име зарада запослених.

Услове и критеријуме за коришћење ових средстава утврђују послодавац и синдикална организација у појединачном колективном уговору.

IV. ДИСЦИПЛИНСКА И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 27.

На дисциплинску и материјалну одговорност запослених примењују се одредбе закона и појединачног колективног уговора.

Члан 28.

Тежина штетне последице за коју се изриче мера престанка радног односа утврђује се појединачним колективним уговором.

Члан 29.

Послодавац може, по захтеву запосленог, да умањи висину накнаде штете највише до једне половине штете, ако би наплата штете у пуном износу довела до угрожености подмиривања основних потреба запосленог и његове породице, у складу са појединачним колективним уговором.

Члан 30.

Запослени се може привремено удаљити са радног места или из установе у случајевима утврђеним законом и само у околностима утврђеним појединачним колективним уговором.

V. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 31.

Послодавац је дужан да синдикату омогући услове за рад у складу са Законом и Општим колективним уговором.

VI. НАЧИН РЕШАВАЊА КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 32.

Спорови који настану при закључивању, изменама и допунама Уговора, као и при његовој примени, решавају се пред арбитражом.

Члан 33.

Арбитража из члана 32. Уговора састоји се од три члана од којих по једног бирају учесници Уговора, а трећег члана споразумно одређују из реда признатих стручњака који је истовремено и председник арбитраже.

Члан 34.

Арбитража своје одлуке доноси већином гласова пошто саслуша странке у спору и изврши увид у потребну документацију.

Арбитража се образује за време од две године.

Члан 35.

Одлуку о спорном питању арбитража доноси у року од 15 дана од када је покренут спор.

Арбитрима се може одредити накнада за рад.

Члан 36.

Арбитража своју одлуку саопштава усмено странкама у спору, а писмену одлуку доставља у року од три дана од дана усменог саопштења.

VII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 37.

Уговор се закључује на неодређено време, а може престати да важи на основу споразума учесника или отказом.

У случају отказа Уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, када Уговор престаје да важи.

Предлог за измену и допуну Уговора може да поднесе сваки потписник у писменом облику.

Потписници Уговора дужни су да се у року од 15 дана од дана пријема предлога за измену и допуну Уговора изјасне о предлогу.

Члан 38.

Појединачни колективни уговори усагласиће се са овим уговором, односно закључиће се у року од три месеца од дана ступања на снагу овог уговора.

Члан 39.

Даном ступања на снагу Уговора престаје да важи Посебан колективни уговор за универзитетско образовање („Службени гласник РС“, бр. 43/94, 27/95, 9/96 и 17/97).

Члан 40.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“, а примењиваће се почев од исплате зарада за месец јануар 2000. године.

05 број 11-1516/2000

У Београду, 26. маја 2000. године

За Републички одбор
Синдиката делатности универзитета
председник,
проф. др **Љиљана Чонкић**, с. р.

За Владу Републике Србије
министар
за више и високо образовање,
проф. др **Јеврем Јањић**, с. р.

[*Службени гласник Републике Србије*, 56(2000), 19, стр. 560–563]