

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA ZNANOST I VISOKO OBRAZOVANJE

U Zagrebu, 8. prosinca 1998. godine

Na temelju članka 185. Zakona o radu (NN 38/95) te članka 21. Zakona o plaćama službenika i namještenika u javnim službama (NN 74/94)

MINISTARSTVO ZNANOSTI I TEHNOLOGIJE

i

NEZAVISNI SINDIKAT ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA

zaključili su 8. prosinca 1998. godine sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZNANOST I VISOKO OBRAZOVANJE

I. OPĆE ODREDBE

Strane kolektivnog ugovora

Članak 1.

- 1) Ovaj ugovor zaključuju Ministarstvo znanosti i tehnologije u ime Vlade Republike Hrvatske i Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja u ime članova Sindikata.

Mjesno i stvarno važenje

Članak 2.

- 1) Ovaj ugovor se primjenjuje u javnim institutima, javnim visokim učilištima, Hrvatskoj akademiji znanosti i umjetnosti, Leksikografskom zavodu "Miroslav Krleža" i ustanovama čija djelatnost osigurava cjelovitost i potrebni standard sustava visoke naobrazbe na području Republike Hrvatske.

Vremensko važenje

Članak 3.

- 1) Ovaj ugovor se zaključuje na pet godina.
- 2) Ovaj ugovor stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od 1. siječnja 1999. godine.

Pravno važenje

Članak 4.

- 1) Ovaj ugovor primjenjuje se uvijek osim ako je propisom, kolektivnim ugovorom koji se odnosi na zaposlenike u ustanovama iz članka 2. ovoga ugovora (kolektivni ugovor na općoj razini ili na razini ustanove i sl.), pravilnicima poslodavca ili ugovorom o radu, za zaposlenike nešto povoljnije riješeno.

4.1.
ks

Značenje pojmova i skraćenice

Članak 5.

- 1) Nazivi i skraćenice koji se rabe u ovom ugovoru:
- *Ministarstvo* – Ministarstvo znanosti i tehnologije;
 - *Sindikata* – Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja;
 - *ustanova* – svaka ustanova iz članka 2. ovoga ugovora;
 - *službenik* – zaposlenik u znanstveno-nastavnom, znanstvenom, nastavnom, suradničkom i istraživačkom zvanju i ostali zaposlenici s visokom stručnom spremom;
 - *namještenik* – zaposlenik s višom stručnom spremom i ostali zaposlenici nižih stručnih sprema;
 - *sindikalni povjerenik* – osoba zaposlena u ustanovi iz članka 2. ovoga ugovora, a koju za povjerenika izabere ili imenuje Sindikat;
 - *sindikalni predstavnik* – predstavnik Sindikata sa svim ovlaštenjima iz ovoga ugovora i zakona, a koji nije zaposlen kod poslodavca kod kojega zastupa Sindikat
 - *poslodavac* – ustanova iz članka 2. ovoga ugovora.

II. **NORMATIVNI DIO**

1. **PLAĆA I NAKNADE**

1.1. **OSNOVNA PLAĆA I UVEĆANJE PLAĆA**

Plaća

Članak 6.

- 1) Plaća se sastoji od osnovne plaće i dodatka na plaću.
- 2) Osnovna bruto plaća zaposlenika predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta platnog razreda na koji je zaposlenik razvrstan, uvećanog za pripadajuću periodsku povišicu i stalni dodatak.
- 3) Osnovica za plaću i stalni dodatak određuje se posebnim ugovorom između Vlade Republike Hrvatske i Sindikata odnosno prema odluci Vlade Republike Hrvatske.
- 4) Pravo na dodatak iz prethodnog stavka imaju u punom iznosu i zaposlenici koji rade najmanje polovicu radnog vremena.

Isplata plaće

Članak 7.

- 1) Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za protekli mjesec.
- 2) Zaposlenici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.
- 3) Poslodavci su dužni na zahtjev zaposlenika izvršiti uplatu obustava (kredita, uzdržavanja i sl.).

Odsutnost tajnosti plaća

Članak 8.

- 1) U ustanovama na koje se odnosi ovaj ugovor nema tajnosti plaća.

1.2. *PLATNI RAZREDI*

Platni razredi

Članak 9.

- 1) Zaposlenici se razvrstavaju u platne razrede na način kako je to navedeno u tablici u prilogu ovom ugovoru.
- 2) Prilog iz prethodnog stavka ovoga članka je sastavni dio ovoga ugovora.
- 3) Platni razredi za sve posebnosti koje se odnose na zvanja i radna mjesta u pojedinim ustanovama riješit će se aneksom ovom ugovoru.

Napredovanje po platnim razredima

Članak 10.

- 1) Zaposlenici u znanstveno-nastavnom, znanstvenom i nastavnom zvanju razvrstavaju se u početni platni razred i napreduju po platnim razredima na temelju staža nakon prvog izbora u znanstveno-nastavno, znanstveno i nastavno zvanje.
- 2) Zaposlenici u istraživačkom i suradničkom zvanju postavljaju se u početni platni razred i napreduju po platnim razredima na temelju staža nakon prvog izbora u istraživačko ili suradničko zvanje.
- 3) Ostali zaposlenici napreduju po platnim razredima temeljem ukupnog radnog staža.

Odluka o razvrstavanju u platne razrede

Članak 11.

- 1) Zaposlenicima koji se razvrstavaju u platne razrede temeljem ovoga kolektivnog ugovora, izdat će se odluka o razvrstavanju u platne razrede.
- 2) Predstavnik Sindikata ima pravo uvida u sve odluke o razvrstavanju.

Stručna sprema

Članak 12.

- 1) Ako su za radno mjesto predviđene alternativno različite stručne spreme zaposlenik se razvrstava u platni razred prema svojoj stručnoj spreml.
- 2) Ako zaposlenik ima višu ili nižu stručnu spreml nego li je propisano za njegovo radno mjesto, razvrstava se u platni razred prema radnom mjestu.

Glavni tajnik

Članak 13.

- 1) Glavni tajnik raspoređuje se u ustanovama s više od 300 zaposlenika.
- 2) Zaposlenik se može razvrstati u platni razred glavnog tajnika neovisno o broju zaposlenih u ustanovi ako za to postoje razlozi zbog ustrojstva ustanove.

Šef financija

Članak 14.

- 1) Šef financija raspoređuje se u ustanovama s više od 300 zaposlenika.
- 3) Zaposlenik se može razvrstati u platni razred šefa financija neovisno o broju zaposlenih u ustanovi ako za to postoje razlozi zbog ustrojstva ustanove.

Tehničari i laboranti

Članak 15.

- 1) Tehničar i laborant III vrste zvanja može se razvrstati u samostalnog tehničara i samostalnog laboranta III vrste zvanja nakon 10 godina radnog staža u struci i položenog stručnog ispita.
- 2) Tehnički suradnik i laborant II vrste zvanja može se razvrstati u višeg tehničara i višeg laboranta II vrste zvanja nakon 10 godina radnog staža u struci i položenog stručnog ispita.
- 3) Postupak i uvjeti polaganja stručnog ispita propisuju se općim aktom ustanove.

1.3. *DODACI NA PLAĆU*

Dodaci za uspješnost na radu

Članak 16.

- 1) Dodaci za uspješnost na radu (stimulacije) mogu se isplaćivati redovito ili povremeno.
- 2) Kriteriji za uspješnost na radu mogu biti: povećana kvaliteta rada, povećani obim poslova, veći doprinos u radu i sl.
- 3) Naknadu za natprosječne rezultate rada utvrđuje dekan odnosno ravnatelj na prijedlog neposrednog voditelja, uz prethodno mišljenje, ili na prijedlog zaposleničkog vijeća odnosno sindikalnog vijeća ili sindikalnog povjerenika.

Dodaci za magisterij, doktorat i stipendije

Članak 17.

- 1) Zaposlenicima u znanstveno-nastavnom, znanstvenom, nastavnom, istraživačkom i suradničkom zvanju pripada dodatak na plaću od 8% za akademski stupanj magistra znanosti, a 15% za akademski stupanj doktora znanosti.

- 2) Znanstveni novaci, istraživači i suradnici imaju pravo na stipendiju od:
 - 15% za vrijeme stjecanja magisterija znanosti,
 - 7% za vrijeme stjecanja doktorata znanosti.
- 3) Zaposlenicima se dodatak iz stavka 2. ovoga članka isplaćuje za vrijeme koje je zakonom propisano za stjecanje akademskog stupnja magistra i doktora znanosti.
- 4) Dodaci iz stavka 1. i 2. ovoga članka obračunavaju se dodavanjem na osnovnu bruto plaću.

Položajni dodaci

Članak 18.

- 1) Pravo na položajni dodatak utvrđuje se za:

- dekana fakulteta i ravnatelja instituta s više od 300 zaposlenika	30%
- dekana fakulteta i ravnatelja instituta do 300 zaposlenika	20%
- prodekana fakulteta i pomoćnika ravnatelja instituta s više od 300 zaposlenika	20%
- prodekana fakulteta i pomoćnika ravnatelja instituta do 300 zaposlenika	15%
- predstojnika fakultetskog, institutskog zavoda ili pročelnika odsjeka	10%
- pročelnika odjela na sveučilištu ili veleučilištu	10%
- šefa katedre na fakultetu i voditelja laboratorija na institutu	7%.
- 2) Dodaci na plaću po osnovama iz ovoga članka međusobno se isključuju.

Dodatak za redovite profesore i znanstvene savjetnike

Članak 19.

- 1) Redovitim profesorima i znanstvenim savjetnicima prvi puta izabranim u zvanje pripada dodatak od 10%, a onima koji su izabrani drugi puta dodatak od 30% na osnovnu bruto plaću.

Plaća za rad u posebnim uvjetima

Članak 20.

- 1) Zaposlenicima koji rade u posebnim uvjetima (rad na strojevima i uređajima s povećanim opasnostima, za rad s otrovima, zračenjima, karcinogenim, patogenim i sličnim tvarima) pripada dodatak na plaću u visini od 3% do 15% prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.
- 2) Određivanje poslova s posebnim uvjetima rada riješit će se aneksom ovom ugovoru.

Uvećanje plaće

Članak 21.

- 1) Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se najmanje:

- za rad noću	40%,
- za prekovremeni rad	50%,
- za rad nedjeljom	35%,
- za rad subotom	25%,
- za rad u smjenskom radu	10%.

- 2) Ako zaposlenik radi na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom te na dan Uskrsa, ima pravo na plaću i naknadu plaće uvećanu najmanje za 50%.
- 3) Naknade iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

1.4. PLAĆA NA TEMELJU PRIHODA NA TRŽIŠTU

Članak 22.

- 1) Ako se u ustanovi ostvaruju prihodi na tržištu od obavljanja svoje djelatnosti zaposlenicima pripada pravo na odgovarajuće uvećanje plaće.
- 2) Način raspodjele prihoda i plaćanja rada iz stavka 1. ovoga članka uredit će se aneksom ovom ugovoru, odnosno kolektivnim ugovorom na razini ustanove ili pravilnikom ustanove.
- 3) Zaposlenici koji svoje osnovne poslove obavljaju u punom opsegu iz ovoga ugovora nisu dužni obavljati dodatne poslove za tržište.

1.5. NAKNADA PLAĆE

Slučajevi kada zaposlenicima pripada pravo na naknadu plaće

Članak 23.

- 1) Zaposlenik ima pravo na naknadu osnovne plaće koju bi ostvario da je radio za redovno radno vrijeme uz normalni učinak, bez stimulacije i prekovremenog rada, za vrijeme kada ne radi zbog:
 - godišnjeg odmora;
 - plaćenog dopusta;
 - državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;
 - obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane ustanove;
 - obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti;
 - zastoja u poslu do kojega je došlo bez krivnje zaposlenika;
 - plaćenih studijskih dopusta i studijskih godina;
 - drugih slučajeva utvrđenih zakonom ili pravilima ustanove.

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 24.

- 1) U slučaju odsutnosti s posla zbog bolovanja do 42 dana zaposleniku pripada naknada plaće u visini 95% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu prije nego je započeo bolovanje.
- 2) Za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu zaposleniku pripada naknada u protuvrijednosti plaće koju bi dobio da je radio, ili u iznosu iz prethodnog stavka ovoga članka, ako je to za njega povoljnije.

Zaštita starijih zaposlenika

Članak 25.

- 1) Kada se tijekom radnog vijeka zaposlenika smanji njegova radna sposobnost zbog godina starosti, općeg zdravstvenog stanja, fizičke ili psihičke iscrpljenosti, povrede na radu, invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti, a do stjecanja prava na mirovinu nedostaje mu 5 godina staža ili godina života osigurati će mu se povoljniji uvjeti rada (lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima i sl.) bez smanjenja njegove plaće koju je ostvarivao u vremenu prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

1.6. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Dodatak za godišnji odmor

Članak 26.

- 1) Zaposleniku pripada pravo na dodatak za godišnji odmor koji ne može biti manji od jedne najniže osnovne plaće u Republici Hrvatskoj.
- 2) Isplata dodatka iz stavka 1. ovog ugovora izvršit će se u cijelosti jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.
- 3) Odredbe ovoga članka primjenjivat će se kada se za to steknu uvjeti prema propisima o izvršenju državnog proračuna.

Otpremnina

Članak 27.

- 1) Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu tri prosječne mjesečne plaće isplaćene po zaposleniku u Republici Hrvatskoj u prethodna tri mjeseca prije umirovljenja.

Pomoći

Članak 28.

- 1) Zaposlenik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u slučaju:
 - smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili povodu obavljanja službe odnosno rada 3 prosječne mjesečne plaće i troškove pogreba;
 - smrti zaposlenika 3 prosječne mjesečne plaće;
 - smrti supružnika, djeteta i roditelja u skrbi 1 prosječna mjesečna plaća isplaćene po zaposleniku u Republici Hrvatskoj u prethodna tri mjeseca.
- 2) Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:
 - nastanka teške invalidnosti djece i supružnika zaposlenika 2 najniže bruto plaće u javnim službama;
 - nabave medicinskih pomagala i participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu 2 najniže bruto plaće u javnim službama;

- 3) Ako su prema propisima o izvršenju državnog proračuna osigurana sredstva, zaposlenik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u slučaju:
- nastanka teške invalidnosti zaposlenika 2 prosječne mjesečne plaće;
 - bolovanja dužeg od 90 dana 1 prosječne mjesečne plaće;
 - potpore djece zaposlenika stradalog ili poginulog u domovinskom ratu 2 prosječne mjesečne plaće;
 - otklanjanja posljedica elementarne nepogode 2 prosječne mjesečne plaće isplaćene po zaposleniku u Republici Hrvatskoj u prethodna tri mjeseca.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 29.

- 1) Kad je zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica u iznosu propisanom za korisnike državnog proračuna i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.
- 2) Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuje se na način kako je to regulirano za korisnike državnog proračuna.

Terenski dodatak

Članak 30.

- 1) Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka zaposlenik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.
- 2) Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li zaposleniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.
- 3) Puni iznos terenskog dodatka iznosi najmanje 800,00 kuna mjesečno.
- 4) Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.
- 5) Boravci zaposlenika u inozemstvu ne smatraju se terenskim radom.

Naknada za odvojeni život

Članak 31.

- 1) Ako u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu zaposlenik bude premješten na rad izvan sjedišta ustanove, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta ustanove, pripada mu pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji.
- 2) Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanje 800,00 kuna mjesečno.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 32.

- 1) Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini troškova stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte.
- 2) Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte.

AS

- 3) Ako zaposlenik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.
- 4) Ako nije organiziran javni prijevoz koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.
- 5) Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza ako postoji realna potreba i mogućnost da na posao dolazi javnim ili privatnim prijevozom, neovisno da li on stvarno i koristi taj prijevoz.
- 6) Ako je zaposlenik izostao dio vremena u toku mjeseca s rada, ima pravo na punu naknadu prijevoza ako se isplaćivala naknada za mjesečnu ili godišnju kartu, a ako mu se isplaćivala naknada za pojedinačne karte, onda mu poslodavac može idućeg mjeseca odbiti proporcionalni dio naknade.
- 7) Naknada za trošak prijevoza ne isplaćuje se za vrijeme godišnjeg odmora, službenih putovanja i drugih odsutnosti zaposlenika s rada koje traju dulje od mjesec dana.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 33.

- 1) Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini 30% cijene litre benzina (super olovni) po prijađenom kilometru.

Jubilarnе nagrade

Članak 34.

- 1) Zaposleniku se isplaćuje jubilarна nagrada za neprekidni rad u javnoj službi, ako do 30. lipnja tekuće godine ima navršenih:
 - 5 godina – u visini 1 najniže bruto plaće u javnim službama,
 - 10 godina – u visini 1,25 najniže bruto plaće u javnim službama,
 - 15 godina – u visini 1,50 najniže bruto plaće u javnim službama,
 - 20 godina – u visini 1,75 najniže bruto plaće u javnim službama,
 - 25 godina – u visini 2 najniže bruto plaće u javnim službama,
 - 30 godina – u visini 2,50 najniže bruto plaće u javnim službama,
 - 35 godina – u visini 3 najniže bruto plaće u javnim službama,
 - 40 godina – u visini 4 najniže bruto plaće u javnim službama.
- 2) Pod neprekidnim radom u javnoj službi podrazumijeva se rad u bilo kojoj javnoj službi, neovisno o eventualnoj promjeni ustanove.
- 3) Jubilarна nagrada isplaćuje se u mjesecu srpnju.

Naknada za božićne blagdane

Članak 35.

- 1) Zaposleniku se za božićne blagdane isplaćuje naknada u visini prosječne mjesečne plaće u Republici Hrvatskoj odnosno u skladu sa sporazumom Vlade Republike Hrvatske i Sindikata.

Dar za djecu

Članak 36.

- 1) Zaposleniku se za dijete do 15 godina starosti isplaćuje dar prigodom Dana Svetog Nikole u skladu sa sporazumom Vlade Republike Hrvatske i Sindikata.

Naknade po osnovi izuma i tehničkog unapređenja

Članak 37.

- 1) Zaposleniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.
- 2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela od ostvarenog učinka izuma i tehničkog unapređenja.
- 3) Naknada mora biti razmjerna učinku koji poslodavac ima od izuma ili tehničkog unapređenja odnosno učinku koji se stvarno može očekivati, s time da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.
- 4) O naknadi iz prethodnih stavaka ovog članka zaposlenik i poslodavac zaključit će posebni ugovor.

Naknada za troškove doktorata i magisterija

Članak 38.

- 1) Zaposlenici u istraživačkom i suradničkom zvanju i znanstveni novaci u javnim institutima i javnim visokim učilištima imaju pravo na pokriće troškova izrade i opreme doktorata u iznosu od 3.000,00 kuna, te izrade i opreme magisterija od 2.000,00 kuna.

Nagrade

Članak 39.

- 1) Zaposlenicima se mogu jednom godišnje isplatiti nagrade za posebno vrijedan znanstveni rezultat, posebno uspješan nastavni rad, posebno vrijedna druga ostvarenja, posebni doprinos u radu ili organizaciji rada ustanove.
- 2) Nagrada iznosi od jedne do tri prosječne mjesečne plaće dobitnika nagrade.
- 3) Odluku o nagradama donosi stručno vijeće ustanove (fakultetsko ili znanstveno vijeće).

2. NORMIRANJE RADA

2.1. POSLOVI

Članak 40.

- 1) Obveze zaposlenika u redovnom radnom vremenu u ustanovama utvrđuju se u okviru 40-satnog radnog tjedna (puno radno vrijeme).
- 2) Ispunjavanje obveza nastavnika i suradnika na visokim učilištima utvrđuje se u skladu s opterećenjem u izravnoj nastavi temeljem satnice i nastavnog plana i programa.

- 3) Zaposlenici mogu sklopiti ugovor o radu s više ustanova (kumulativni radni odnos).
- 4) Obveze zaposlenika koji rade nepuno radno vrijeme proporcionalno se umanjuju.

ZNANSTVENO-NASTAVNA ZVANJA

Poslovi zaposlenika u znanstveno-nastavnom zvanju

Članak 41.

- 1) Poslovi zaposlenika u znanstveno-nastavnom zvanju u okviru 40-satnog radnog vremena su:
 - dodiplomska nastava – predavanja, vježbe, seminari;
 - poslovi koji se smatraju sastavnim dijelom nastavnog opterećenja: terenska nastava, konzultacije, mentorstva, korekcije programa, pregled programa, seminarskih radova, mentorstvo diplomskih radova i dnevnika prakse, ispiti, kolokviji, priprema, usavršavanje u nastavnim vještinama, rad u fakultetskom vijeću, rad u fakultetskim povjerenstvima;
 - znanstvenoistraživački rad i znanstveno usavršavanje – rad na projektima Ministarstva, uključujući i rad na pripremi projekta, znanstveno usavršavanje i publiciranje radova.
- 2) Poslovi iz al. 1. stavka 1. ovoga članka normiraju se i čine temelj za obračun osnovne plaće.
- 3) Poslovi iz al. 2. stavka 1. ovoga članka obavljaju se po potrebi i u opsegu koji je nužan i uobičajen za obavljanje poslova iz al. 1. stavka 1. ovoga članka odnosno koliko je to potrebno prema okolnostima i pravilima na visokom učilištu.
- 4) Poslovi iz al. 2. stavka 1. ovoga članka posebno se ne vrednuju, što ne isključuje mogućnost drukčijeg rješenja u kolektivnim ugovorima na razini ustanove ili ugovorima o radu.

Dodatni poslovi

Članak 42.

- 1) Zaposlenici u znanstveno-nastavnom zvanju mogu obavljati i sljedeće poslove:
 - poslijediplomsku nastavu,
 - znanstveni i stručni rad za tržište koji se obavlja u okviru fakulteta i sredstvima fakulteta.
- 2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka dodatno se plaćaju prema posebnom ugovoru osim u slučaju iz stavka 10. članka 55. ovoga ugovora.
- 3) Sat poslijediplomske nastave ne smije se platiti manje od sata dodiplomske nastave kod rada preko punog nastavnog opterećenja.
- 4) Naknada za poslijediplomsku nastavu iz prethodnog stavka predstavlja minimalnu naknadu, koja vrijedi dok se ne povećaju sredstva za tu namjenu, s time da ustanove mogu ugovoriti višu naknadu iz vlastitih sredstava.
- 5) Znanstveni i stručni rad iz al. 2. stavka 1. ovoga članka plaća se na način određen člankom 22. ovoga ugovora.

Ostali poslovi

Članak 43.

- 1) Ostali poslovi osim poslova iz članaka 41. i 42. ovoga ugovora (dežurstva na prijemnim ispitima, izrada satnice i sl.) posebno se plaćaju preme stvarnim satima rada.

SURADNIČKA ZVANJA

Zaposlenici u suradničkom zvanju

Članak 44.

- 1) Odredbe članka 42. i 43. ovoga ugovora se na odgovarajući način primjenjuju i na zaposlenike u suradničkom zvanju (mlađi asistent, asistent, viši asistent, stručni suradnik).

ZNANSTVENA ZVANJA

Poslovi zaposlenika u znanstvenom zvanju

Članak 45.

- 1) Poslovi zaposlenika u znanstvenom zvanju u okviru 40-satnog radnog vremena su:
 - znanstvenoistraživački rad – rad na programu odnosno temi Ministarstva, uključujući i rad na pripremi za temu;
 - znanstveno usavršavanje;
 - publiciranje radova;
 - sudjelovanje u radu vijeća ustanove i povjerenstvima ustanove.
- 2) Za obavljanje navedenih poslova zaposlenik u znanstvenom zvanju je plaćen prema osnovnom koeficijentu.

Dodatni poslovi

Članak 46.

- 1) Zaposlenici u znanstvenom zvanju mogu obavljati i znanstveni i stručni rad za tržište koji se obavlja u okviru ustanove i sredstvima ustanove.
- 2) Znanstveni i stručni rad iz stavka 1. ovoga članka plaća se na način određen člankom 22. ovoga ugovora.

ISTRAŽIVAČKA ZVANJA

Zaposlenici u istraživačkom zvanju

Članak 47.

- 1) Odredbe članka 45. i 46. ovoga ugovora na odgovarajući način primjenjuju se i na zaposlenike u istraživačkom zvanju (mlađi asistent, asistent, viši asistent, stručni suradnik).

NASTAVNA ZVANJA

Poslovi zaposlenika u nastavnom zvanju

Članak 48.

- 1) Poslovi zaposlenika u nastavnom zvanju u okviru 40-satnog radnog vremena su:
 - dodiplomska nastava – predavanja, vježbe, seminari;
 - poslovi koji se smatraju sastavnim dijelom nastavnog opterećenja: terenska nastava, konzultacije, mentorstva, korekcije programa, pregled programa, seminarskih radova i dnevnika prakse, ispiti, kolokviji, priprema, usavršavanje u nastavnim vještinama, rad u vijeću visokog učilišta, rad u povjerenstvima visokog učilišta;
 - stručno usavršavanje odnosno publiciranje radova.
- 2) Poslovi iz al. 1. stavka 1. ovoga članka normiraju se i čine temelj za obračun plaće.
- 3) Poslovi iz al. 2. stavka 1. ovoga članka obavljaju se po potrebi i u opsegu koji je nužan i uobičajen za obavljanje poslova iz al. 1. stavka 1. ovoga članka odnosno koliko je to potrebno prema okolnostima i pravilima na visokom učilištu.
- 4) Poslovi iz al. 2. stavka 1. ovoga članka posebno se ne vrednuju, što ne isključuje mogućnost drukčijeg rješenja u kolektivnim ugovorima na razini ustanove ili ugovorima o radu.

Dodatni poslovi

Članak 49.

- 1) Zaposlenici u nastavnom zvanju mogu obavljati i sljedeće poslove:
 - znanstvenoistraživački rad na projektu Ministarstva,
 - poslijediplomsku nastavu,
 - stručni rad i usluge te znanstveni rad za tržište koji su obavljeni u okviru visokog učilišta i sredstvima visokog učilišta.
- 2) Poslovi iz al. 2. i 3. stavka 1. ovoga članka dodatno se plaćaju prema posebnom ugovoru osim u slučaju iz stavka 10. članka 55. ovoga ugovora.
- 3) Sat poslijediplomske nastave ne smije se platiti manje od sata dodiplomske nastave kod rada preko punog nastavnog opterećenja.
- 4) Naknada za poslijediplomsku nastavu iz prethodnog stavka predstavlja minimalnu naknadu, koja vrijedi dok se ne povećaju sredstva za tu namjenu, s time da ustanove mogu ugovoriti višu naknadu iz vlastitih sredstava.
- 5) Znanstveni i stručni rad iz al. 3. stavka 1. ovoga članka plaća se na način određen člankom 22. ovoga ugovora.

Ostali poslovi

Članak 50.

- 1) Ostali poslovi osim poslova iz članaka 48. i 49. ovoga ugovora (dežurstva na prijemnim ispitima, izrada satnice i sl.) posebno se plaćaju prema stvarnim satima rada.

2.2. NORMIRANJE RADA U NASTAVI

Članak 51.

- 1) Visoka učilišta ustrojavaju i izvode nastavu na sveučilišnim i stručnim studijima.
- 2) Nastava na studijima izvodi se u skladu s nastavnim programom kojim se u dijelu utvrđuje i oblik njezina izvođenja (predavanja, vježbe, seminari, konzultacije, mentorstvo, ispiti i dr.).
- 3) Nastava iz stavka 1. ovoga članka izvodi se u nastavnim grupama čija je satnica propisana nastavnim planom.

Članak 52.

- 1) U izvođenju nastave koja se normira ovim ugovorom sudjeluju nastavnici i suradnici u radnom odnosu, kao i vanjski suradnici.
- 2) U nastavi mogu sudjelovati i zaposlenici koji pod neposrednim stručnim nadzorom nastavnika i suradnika sudjeluju u pripremi ili izvođenju dijela nastave (stručni suradnici, laboranti, instruktori, programeri i ostalo pomoćno nastavno osoblje), u skladu s nastavnim planom i programom.

Nastavne grupe

Članak 53.

- 1) Nastavne grupe u diplomskoj nastavi broje:
 - a) za predavanja – do 150 studenata
 - b) za seminare – do 30 studenata
 - c) za vježbe:

- auditorne vježbe, vježbe iz stranog jezika	- do 30 studenata
- vježbe tjelesnog odgoja/rekreacije	- do 40 studenata
- metodičke vježbe, vježbe primijenjene kineziologije	- do 15 studenata
- vježbe u praktikumu, laboratorijske, eksperimentalne, terenske, lektorske i govorne, sekcijske i projektantske	- do 10 studenata
- konstrukcijske i kliničke vježbe	- do 6 studenata
- posebne kliničke vježbe (ginekološke, kirurške i sl.)	- do 4 studenata.
- 2) Nastavne grupe na umjetničkom studiju:
 - u glazbenom obrazovanju za glavni glazbeni predmet, te obligatne predmete kod kojih priroda izvođenja nastave zahtijeva individualni pristup, nastava je individualna, a za ostale programe broje 4-12 studenata;
 - u likovnom obrazovanju u I. i II. godini studija broje 4-6 studenata, a u III. i IV. godini 2-4 studenta;
 - u studijima dramskih umjetnosti za glavni predmet studija nastava je individualna, a za ostale predmete u grupi od 4-12 studenata.
- 3) Nove grupe mogu se ustrojiti kada se broj studenata u grupama poveća za najmanje 20% u odnosu na broj propisan stavcima 1. i 2. ovoga članka.
- 4) Ako nastavnik obavlja nastavu u dvije ili više grupa tada takav rad predstavlja normirani rad i plaća se na način predviđen člankom 54. ili 55. ovoga ugovora.
- 5) Ministarstvo neće snositi troškove izvođenja nastave na programima, odnosno predmetima, na koje se upisalo manje od 10 studenata, osim u slučajevima navedenim u ovom članku i slučajevima kada to posebno odobri ministar.

Nastavno opterećenje

Članak 54.

- 1) Puno nastavno opterećenje nastavnika izabranih u znanstveno-nastavno zvanje i suradnika izabranih u jedno od asistentskih zvanja iznosi 300 norma sati godišnje.
- 2) Puno nastavno opterećenje nastavnika izabranih u nastavno zvanje iznosi 450 norma sati godišnje.
- 3) Puno nastavno opterećenje stručnih suradnika, laboranata te pomoćnog nastavnog osoblja iznosi 600 norma sati godišnje.
- 4) Odstupanje od vrijednosti propisanih stavcima 1. do 3. ovoga članka koje iznosi do 20% smatra se punim nastavnim opterećenjem.
- 5) Pod punim opterećenjem nastavnika koji obavljaju dužnost dekana i prodekana smatra se 20% odnosno 50% vrijednosti propisanih stavkom 1. ovoga članka.
- 6) Za izračun norma sati vrednuje se:
 - jedan sat predavanja kao dva norma sata
 - jedan sat seminara kao jedan i pol norma sat
 - jedan sat vježbi kao jedan norma sat
 - jedan sat pomoći kod izvođenja vježbi i ostalih oblika izvođenja nastave kao jedan norma sat.

Obračun rada u nastavi

Članak 55.

- 1) Nastavnici iznimno mogu izvoditi nastavu više od punog nastavnog opterećenja, računato prosječno na punu akademsku godinu.
- 2) Nastavnici u znanstveno-nastavnom zvanju, nastavnom zvanju te viši asistenti nisu obvezni raditi više od trećine iznad punog nastavnog opterećenja.
- 3) Za rad preko punog nastavnog opterećenja plaća se može uvećati najviše do 37,5% osnovne plaće.
- 4) Zaposlenici za svoj rad iznad punog nastavnog opterećenja imaju pravo na uvećanje plaće kako slijedi:
 - zaposlenici iz stavka 1. članka 54. za 1 norma sat 0,1% ukupne godišnje osnovne plaće
 - zaposlenici iz stavka 2. članka 54. za 1 norma sat 0,069% ukupne godišnje osnovne plaće
 - zaposlenici iz stavka 3. članka 54. za 1 norma sat 0,052% ukupne godišnje osnovne plaće
- 5) Rad iznad punog nastavnog opterećenja obračunava se prosječno na punu akademsku godinu.
- 6) Uvećanje plaće isplaćuje se prema planu, a konačno se obračunava prema obavljenom radu na kraju akademske godine.
- 7) Ustanove mogu iz sredstava vlastitih prihoda isplaćivati i veće naknade za rad preko punog nastavnog opterećenja od onih određenih ovim člankom.
- 8) Mlađi asistenti i asistenti, odnosno znanstveni novaci u pravilu ne smiju raditi preko punog nastavnog opterećenja, osim kada za to postoje iznimni razlozi o čemu odlučuje fakultetsko vijeće uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikalnog vijeća ustanove.
- 9) Ako zaposlenici iz stavka 8. ovoga članka ipak rade iznad punog nastavnog opterećenja pripada im pravo na uvećanje plaće u skladu s odredbama stavka 4. ovoga članka.

- 10) Nastavnici i suradnici čije je nastavno opterećenje manje od punog opterećenja iz članka 54. ovoga ugovora dužni su na zahtjev poslodavca obveze do punog radnog vremena ispuniti radom u ostalim djelatnostima visokih učilišta, kao što su to ugovorni projekti, izvođenje nastave na poslijediplomskom studiju ili dodiplomskom studiju koje visoko učilište izvodi na drugom visokom učilištu i dr.
- 11) Obračun rada zaposlenika koji svoje nastavno i znanstveno opterećenje ostvaruju u više visokih učilišta obavlja se na način kao da svoje opterećenje ostvaruju na jednom visokom učilištu.
- 12) Ovaj članak se primjenjuje od 1. listopada 1999. godine.

Obračun rada vanjskih suradnika

Članak 56.

- 1) Ustanove su obvezne nastavnicima i suradnicima koji obavljaju nastavu u ustanovi, a nemaju ugovor o radu s tom ustanovom (vanjski suradnici), obračunati rad najmanje na način na koji svojim zaposlenicima obračunavaju rad preko punog nastavnog opterećenja.

3. RADNI UVJETI

Uvjeti za rad

Članak 57.

- 1) Zaposlenicima u znanstveno-nastavnom, znanstvenom, nastavnom, suradničkom i istraživačkom zvanju trebaju biti osigurani uvjeti za znanstveni odnosno nastavni rad, kao i za napredovanje.
- 2) Uvjeti za rad su:
 - oprema koja omogućuje zadovoljavajuće istraživačke i nastavne rezultate u skladu s očekivanjima društva;
 - sredstva potrebna za eksperimente u količini i vrsti koja omogućuje valjano i priznato istraživanje;
 - uređena nastavna dvorana (dovoljno topla, prozračena, čista ploča i katedra, nastavnički stolac, platno i uređaj za projekciju, voda, spužva i kreda);
 - stručni časopisi vezani uz nastavni predmet odnosno znanstveno područje, kako domaći tako i inozemni;
 - pomoć demonstratora pri vježbama, odnosno tehničkog osoblja pri laboratorijskim vježbama;
 - korištenje kompjutera i elektronske komunikacije;
 - telefonske i telefaks veze tijekom cijelog dana, a prema posebnom odobrenju i izvan uobičajenog radnog vremena;
 - zaštitne radne kute;
 - deset listova papira po predmetnom studentu i mogućnost korištenja fotokopirnog stroja i kompjutera;
 - pristup ustanovi i najnužnije uvjete nakon isteka redovnog radnog vremena ustanove prema posebnom odobrenju.
- 3) Ustanova će osigurati uvjete za rad iz stavka 2. ovoga članka sukladno svojim mogućnostima.

4. IZBORI U ZVANJA

Postupak pri izboru u zvanja

Članak 58.

- 1) Kriteriji i postupak za izbor u zvanja u pojedinim ustanovama moraju biti određeni općim aktom ustanove te objavljeni i poznati pristupnicima.
- 2) Ako nadležno tijelo koje utvrđuje ispunjavanje minimalnih uvjeta za izbor u zvanje ne da mišljenje u roku od tri mjeseca, ustanova može nastaviti postupak izbora u zvanje.

Naslovna zvanja

Članak 59.

- 1) Visoko učilište može izabrati osobu koja nije u radnom odnosu na visokom učilištu, ali obavlja nastavne poslove (npr. osoba u znanstvenom zvanju na institutu) u odgovarajuće naslovno zvanje na tom visokom učilištu.
- 2) Visoko učilište može izabrati osobu u naslovno zvanje ako je imala godišnje opterećenje u nastavi najmanje 45 norma sati u dodiplomskoj i/ili poslijediplomskoj nastavi u zadnje tri godine prije izbora.
- 3) Provođenje postupka izbora istovjetno je ostalim izborima u znanstvenonastavno zvanje.
- 4) Naslovno zvanje se iznimno može dodijeliti i bez javnog natječaja ukoliko se radi o istaknutim znanstvenicima iz svijeta o čemu Senat donosi odluku.

Članak 60.

- 1) Održavanje nastave predviđene nastavnim planom može se povjeriti osobi izabranoj u zvanje profesora emeritusa.
- 2) Održavanje nastave predviđene nastavnim planom može se povjeriti umirovljenom redovitom profesoru do 70 godina života.
- 3) Nastavniku koji odlazi u mirovinu prije navršanih 65 godina života mogu se dati akademska prava do 65 godina života u skladu sa statutom fakulteta.
- 4) Nastavniku u znanstveno-nastavnom zvanju koji je u mirovini zbog navršanih 65 godina života koji prema posebnom programu Ministarstva obavlja nastavu na drugom sveučilištu ili veleučilištu pripadaju akademska prava do 70 godina života u skladu sa statutom fakulteta.
- 5) Nastavnicima iz ovoga članka naknada za rad se obračunava na način opisan u članku 56. ovoga ugovora.

Zadržavanje radnog mjesta

Članak 61.

- 1) U slučaju da nakon proteka vremena na koje je zaposlenik bio izabran nije raspisan natječaj, zaposlenik ostaje u svome zvanju i zadržava svoje radno mjesto do donošenja odluke po raspisanom natječaju.

Produženje roka

Članak 62.

- 1) Zaposlenicima izabranim u suradnička i istraživačka zvanja će se na njihovo traženje produžiti vrijeme na koje su izabrani u slučaju porodnog dopusta, duže bolesti, vojne službe ili drugog opravdanog razloga za onoliko vremena koliko je trajao razlog.

Produženje ugovora o radu

Članak 63.

- 1) Ustanova će istraživaču i suradniku koji ne obrani magistarski ili doktorski rad u propisanom roku produžiti ugovor o radu u slučaju da je rad predan najmanje tri mjeseca prije isteka roka.
- 2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka produžit će se do završetka postupka obrane, ali ne dulje od 6 mjeseci.

Ograničenja vezana za otkaz

Članak 64.

- 1) Ako zaposlenik u znanstveno-nastavnom, znanstvenom, nastavnom i istraživačkom zvanju dobije otkaz iz razloga koji nije njegova krivnja (ako ispunjava uvjete a na natječaj se izabere druga osoba), pripada mu dvostruka otpremnina i dvostruki otkazni rok u odnosu na Zakon o radu.
- 2) Zaposlenicima u znanstvenom zvanju kojima nije prihvaćen program, odnosno tema, ne smije se iz toga razloga raskinuti ugovor o radu prije isteka roka od jedne godine.

5. ZNANSTVENI NOVACI

Ugovor o radu

Članak 65.

- 1) Sa znanstvenim novakom zaključuje se ugovor o radu na vrijeme od četiri godine, u kojem roku je znanstveni novak dužan magistrirati.
- 2) Sa znanstvenim novakom koji magistrira zaključuje se ugovor o radu na određeno vrijeme od četiri godine, u kojem roku je znanstveni novak dužan doktorirati.
- 3) Ugovor o radu iz prethodnih stavaka ovoga članka produžit će se za onoliko vremena koliko je znanstveni novak bio opravdano odsutan zbog bolesti, porodijskog dopusta, vojne službe i drugih opravdanih razloga.

426

60

Uvjeti rada

Članak 66.

- 1) Znanstveni novaci obvezno se biraju u suradnička odnosno istraživačka zvanja.
- 2) Znanstvenim novacima koji rade u visokoškolskim ustanovama mora se osigurati rad u neposrednoj nastavi.
- 3) Znanstvenim novacima nakon izbora u zvanje asistenta pripada plaća asistenta, a nakon izbora u zvanje višeg asistenta pripada plaća višeg asistenta.

Ocjena i otkaz

Članak 67.

- 1) Voditelj projekta ili direktor programa jednom godišnje podnosi fakultetskom vijeću odnosno znanstvenom vijeću izvješće o radu znanstvenog novaka koje mora sadržavati sve elemente za ocjenu s obrazloženjem.
- 2) Temeljem negativne ocjene rada znanstvenog novaka ne smije doći do automatskog prestanka financiranja znanstvenog novaka, ali negativna ocjena može biti razlog za pokretanje postupka redovitog otkaza ugovora o radu (osobno uvjetovani otkaz ili otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem).

6. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Probni rad

Članak 68.

- 1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, ako je to bilo određeno u oglasu za posao.
- 2) Probni rad može se ugovoriti za službenike i namještenike.
- 3) Probni rad može trajati najviše:
 - do mjesec dana za poslove za koje se traži do III. stupnja stručne spreme;
 - do dva mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme;
 - do četiri mjeseca za poslove za koje se traži do V. ili VI. stupanj stručne spreme;
 - do šest mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme ili više.
- 4) Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) ako odsutnost traje najmanje deset dana.

Otkaz u toku probnog rada

Članak 69.

- 1) Otkaz zbog neudovoljavanja na probnom radu mora biti u pisanom obliku i obrazložen.
- 2) Ako poslodavac zaposleniku koji je na probnom radu, otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne dostavi najkasnije posljednjega dana probnoga rada, smatra se da je zaposlenik zadovoljio na pokusnom radu.

Pripravnici

Članak 70.

- 1) Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad za koji se školovao.
- 2) Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži od IV. do VII. stupnja stručne spreme.
- 3) Znanstveni novaci i mlađi asistenti ne smatraju se pripravnicima.

Pripravnički staž

Članak 71.

- 1) Pripravnički staž može trajati najviše:
 - do 3 mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme;
 - do 6 mjeseci za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme;
 - do 9 mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme.
- 2) Na zahtjev pripravnika pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

Uvjeti za obavljanje pripravničkog staža

Članak 72.

- 1) Pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program obučavanja.

Stručni ispit

Članak 73.

- 1) Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu.
- 2) Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.
- 3) Prije polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:
 - pet radnih dana za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme;
 - sedam radnih dana za poslove za koje se traži V. ili VI. stupanj stručne spreme;
 - deset radnih dana za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme.

Ispitno povjerenstvo, ponavljanje ispita i prestanak ugovora o radu

Članak 74.

- 1) Ako zakonom ili drugim propisom nije drukčije određeno, pripravnički ispit polaže se pred povjerenstvom koje imenuje poslodavac, a čiji članovi moraju imati najmanje istu stručnu spremu kao i pripravnik.
- 2) Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana i tek ako ni tada ne položi poslodavac mu može redovito otkazati.

7. RADNO VRIJEME

Radni tjedan

Članak 75.

- 1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
- 2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.
- 3) Za posebne poslove (medicinska ili veterinarska služba, socijalna skrb, čuvarska služba i sl.) može se odrediti drukčiji tjedni raspored, ali isključivo u petodnevnom radnom tjednu.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 76.

- 1) Na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnog utjecaja radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i sposobnost zaposlenika.
- 2) Popis poslova i opseg skraćivanja radnog vremena odredit će se kolektivnim ugovorima po pojedinim ustanovama.

Dežurstvo

Članak 77.

- 1) Dežurstvo u ustanovi smatra se jednakovrijednim radom kao i redovni rad.
- 2) Ako zaposlenik zbog dežurstva radi više od 40 sati tjedno, dežurstvo se smatra prekovremenim radom i na taj način plaća, ako posebnim propisom nije drukčije uređeno.

8. ODMORI I DOPUSTI

8.1. DNEVNI I TJEDNI ODMOR

Stanka

Članak 78.

- 1) Odmor u toku rada (stanka) svakodnevno traje najmanje 30 minuta.
- 2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Odmor između dva radna dana i najduže neprekidno trajanje rada

Članak 79.

- 1) Između dva uzastopna radna dana zaposlenik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

- 2) Zaposlenik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno uključujući redovni rad, dežurstvo i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.) ili potrebe hitne medicinske, veterinarske i slične intervencije.

Tjedni odmor

Članak 80.

- 1) Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
- 2) Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.
- 3) Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom slijedećeg tjedna.
- 4) Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovog članka, može se koristiti naknadno prema odluci poslodavca.
- 5) Zaposleniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

8.2. *GODIŠNJI ODMOR*

Godišnji odmor

Članak 81.

- 1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 18 dana, koliko iznosi zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:
 - a) prema uvjetima rada:
 - rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada - 3 dana
 - rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom - 2 dana
 - b) prema složenosti poslova:
 - poslovi za koje se traži dr. - 6 dana
 - poslovi za koje se traži mr. - 5 dana
 - poslovi VSS - 4 dana
 - poslovi VŠS - 3 dana
 - poslovi SSS, VKV i KV - 2 dana
 - ostali poslovi - 1 dan
 - c) prema dužini radnog staža:
 - od 5 do 15 godina - 2 dana
 - od 15 do 25 godina - 4 dana
 - od 25 do 35 godina - 5 dana
 - preko 35 godina - 6 dana
 - d) prema posebnim socijalnim uvjetima:
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom - 2 dana
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete - još po 1 dan
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta - 3 dana
 - invalidu - 2 dana
 - e) prema doprinosu na radu:
 - ako ostvaruje natprosječne rezultate rada - 2 dana

Ali

Dani koji se ne uračunavaju u godišnji odmor

Članak 82.

- 1) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani.
- 2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Godišnji odmor u dijelovima i korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora

Članak 83.

- 1) Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.
- 2) Zaposlenik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obavezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje dva dana ranije.

Raspored godišnjeg odmora

Članak 84.

- 1) Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama zaposlenika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.
- 2) Poslodavac ima pravo na utvrđivanje kolektivnog godišnjeg odmora u trajanju do 20 radnih dana.

Odluka o korištenju godišnjeg odmora

Članak 85.

- 1) Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja zaposleniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 30 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- 2) Zaposleniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.
- 3) Zaposleniku kojem je odgođeno i prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.
- 4) Zaposlenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- 5) Troškovima iz stavka 4. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.
- 6) Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je zaposlenik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja u visini određenoj ovim ugovorom.
- 7) Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koje je zaposlenik imao zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Izuzetak od prava na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 86.

- 1) Iznimno od odredbe članka 43. Zakona o radu, zaposlenik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

8.3. *PLAĆENI, NEPLAĆENI DOPUST, MEDICINSKI ODMOR*

Plaćeni dopust

Članak 87.

- 1) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u slijedećim slučajevima:
- sklapanja braka - 5 radnih dana
 - rođenja djeteta - 5 radnih dana
 - smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka - 5 radnih dana
 - smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika - 2 radna dana
 - selidbe u istom mjestu stanovanja - 1 radni dan
 - selidbe u drugo mjesto stanovanja - 3 radna dana
 - dobrovoljnog davanja krvi - 3 radna dana
 - teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja - 2 radna dana
 - polaganja stručnog ispita prvi puta - 7 radnih dana
 - nastupanja u kulturnim i športskim priredbama - 1 radni dan
 - sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti, kongresima, međunarodnim skupovima sindikata i dr. - 2 radna dana
 - pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, seminara, kongresa i konferencija za sindikalne povjerenike, članove regionalnog i nacionalnog sindikata - 7 radnih dana
 - elementarne nepogode - 5 radnih dana.
- 2) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Neplaćeni dopust

Članak 88.

- 1) Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:
- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi,
 - 10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu;
 - 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima;
 - 5 dana za prisustvovanje sindikalnim seminarima, kongresima i međunarodnim skupovima;
 - 15 dana za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije za sindikalne povjerenike i članove sindikalnog povjereništva;
 - 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.)

- 2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

Medicinski odmor

Članak 89.

- 1) Zaposlenici koji rade u posebnim uvjetima rada imaju pravo na plaćeni dopust za medicinski odmor do 7 radnih dana godišnje.
- 2) Određivanje prava na plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka riješit će se aneksom ovom ugovoru.

8.4. *STUDIJSKI DOPUSTI*

Članak 90.

- 1) Zaposleniku se može na njegov zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:
 - školovanja,
 - znanstvenog ili stručnog usavršavanja,
 - sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija.
- 2) Zaposleniku se dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti ako je predviđen planom znanstvene i stručne djelatnosti ustanove.

Članak 91.

- 1) Plaćeni i neplaćeni dopust radi školovanja može se odobriti u svrhu:
 - magistarskog studija,
 - doktorskog studija,
 - poslijedoktorskog studija.
- 2) Radi magistarskog i doktorskog studija zaposlenicima se može odobriti dopust najdulje do četiri godine.
- 3) Radi poslijedoktorskog studija zaposlenicima se može jednom odobriti dopust najdulje do dvije godine.
- 4) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust radi školovanja dok traje stipendija Republike Hrvatske.
- 5) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust radi školovanja u inozemstvu dok traje stipendija dobivena temeljem bilateralnih ugovora između Republike Hrvatske i države u koju se zaposlenik upućuje.
- 6) U ostalim slučajevima zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust radi školovanja u trajanju od jedne godine, a u preostalom trajanju školovanja zaposleniku se priznaje pravo na neplaćeni dopust te njegova prava i obveze iz radnog odnosa miruju.
- 7) Ako zaposlenik napusti školovanje bez suglasnosti poslodavca dužan je vratiti poslodavcu sve troškove koje je poslodavac imao, osim ako je razlog viša sila ili teža bolest.
- 8) Po završetku školovanja zaposlenik je dužan raditi kod poslodavca najmanje onoliko vremena koliko je proveo na školovanju, a u protivnom dužan je poslodavcu nadoknaditi sve troškove.
- 9) Sredstva iz stavka 7. ovoga članka umanjuju se proporcionalno vremenu provedenom na radu nakon stručnog usavršavanja.

Članak 92.

- 1) Zaposlenicima u znanstveno-nastavnom i znanstvenom zvanju te u zvanju profesora visoke škole može se odobriti pravo na slobodnu studijsku godinu (sabbatical) uz naknadu osnovne plaće za znanstveno i stručno usavršavanje ili za znanstveno-stručni rad.
- 2) Pravo iz stavka 1. ovoga članka zaposlenici mogu koristiti jednom u svakih sedam godina i to nakon 6 neprekinuto provedenih godina rada u ustanovi.
- 3) Ako zaposlenik raskine ugovor o radu za vrijeme korištenja studijske godine dužan je poslodavcu nadoknaditi troškove.

Članak 93.

- 1) Zaposlenicima u znanstveno-nastavnom, znanstvenom, nastavnom, suradničkom ili istraživačkom zvanju može se jednom u kalendarskoj godini odobriti plaćeni dopust u trajanju do tri mjeseca radi:
 - upoznavanja s novim tehnikama i metodama rada,
 - korištenja instrumenata kojih nema u ustanovi, a potrebna su u radu na programu ili projektu,
 - suradnje na projektu.

Članak 94.

- 1) Tijekom radnog vijeka sveukupni plaćeni dopust zaposlenika odobren temeljem članka 92. i 93. ovoga ugovora ne može biti duži od pet godina.

9. NAKNADA ŠTETE

Uvjeti i način smanjivanja i oslobađanja od naknade štete

Članak 95.

- 1) Naknada štete iz stavka 1. članka 98. Zakona o radu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da zaposlenik do sada nije uzrokovao štetu te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:
 - ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada ustanove, ili
 - ako je zaposlenik u teškoj materijalnoj situaciji a naknada štete bi ga osobito teško pogodila, ili
 - ako se radi o invalidu, starijem zaposleniku ili samohranom roditelju ili skrbniku, ili
 - ako se radi o manjoj šteti.
- 2) Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka može iznositi najmanje 20%, a zaposlenika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

ALC
La

10. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Otkazni rokovi, otpremnina i staž kod istog poslodavca

Članak 96.

- 1) Kada zaposlenik otkazuje ugovor o radu otkazni rok je 30 dana, osim ako se zaposlenik i poslodavac drukčije ne dogovore.
- 2) Svakome zaposleniku kojemu poslodavac otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje zaposlenika, pripada otpremnina u skladu sa zakonom.
- 3) Otpremnina iz stavka 2. ovoga članka isplaćuje se najkasnije 15 dana po prestanku radnoga odnosa.
- 4) Kao staž kod istog poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u bilo kojoj znanstvenoj ustanovi ili ustanovi visoke naobrazbe.

Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika i izvanredni otkaz

Članak 97.

- 1) Poslodavac može redovito otkazati zaposleniku ako utvrdi da je zaposlenik povrijedio obveze iz radnoga odnosa, a osobito zbog:
 - neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza;
 - neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada poslodavca;
 - nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
 - povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
 - odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu;
 - zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti;
 - nanošenja znatnije štete;
 - nepropisnog i nekorektnog odnosa prema zaposlenicima ili njihovo šikaniranje;
 - zloporabe korištenja bolovanja.
- 2) Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim člankom 107. Zakona o radu.

11. SIGURNOST NA RADU

Obveze poslodavca

Članak 98.

- 1) Poslodavac je dužan primjenjivati propise s područja zaštite na radu i raditi na unapređivanju zaštite na radu.
- 2) Poslodavac je obvezan poduzimati mjere za sigurnost i zdravlje zaposlenika uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu i u službi, pružanja informacija i osposobljavanja zaposlenika za rad na siguran način kao i brinuti se za potrebnu organizaciju i sredstva zaštite na radu.

to

Povjerenik za sigurnost na radu

Članak 99.

- 1) Povjerenika za sigurnost na radu biraju svi zaposlenici na skupu zaposlenika.
- 2) Povjerenik za sigurnost na radu niti sindikalni povjerenik ne mogu istovremeno biti ovlaštenici poslodavca za sigurnost na radu.

Napuštanje radnog mjesta zbog opasnosti

Članak 100.

- 1) Zaposlenik koji za slučaj ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti po život napusti svoje radno mjesto odnosno službu ili opasno područje, ne smije biti doveden u lošiji položaj zbog svog postupka, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života ljudi i spašavanja imovine.
- 2) O slučaju iz prethodnog stavka zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca i Sindikat.

12. PRAVA, OBVEZE I OVLAŠTI SINDIKATA I SINDIKALNIH POVJERENIKA

Obavijest o izboru sindikalnog predstavnika

Članak 101.

- 1) Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika, te sindikalnog vijeća.

Prava sindikalnih predstavnika i povjerenika

Članak 102.

- 1) Poslodavac je obvezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava zaposlenika.
- 2) Poslodavac također treba sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, osigurati inoformacije koje su bitne za gospodarski položaj zaposlenika kao što su prijedlozi odluka i pravilnika o radu kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na gospodarski i socijalni položaj zaposlenika.
- 3) Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah ali najkasnije u roku tri dana.
- 4) Sindikalni predstavnik, odnosno povjerenik ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti ako djeluje u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.
- 5) Prava iz prethodnih stavaka ovoga članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku kao i sindikalnim predstavnicima uključujući i one koji nisu zaposleni kod tog poslodavca.
- 6) Sindikalni predstavnik dužan se predstaviti pred poslodavcem odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.

Ozljeda na radu

Članak 103.

- 1) Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti te odobrenog službenog puta u svezi te dužnosti smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Sindikalne aktivnosti i sastanci

Članak 104.

- 1) Poslodavac je sindikalnom predstavniku odnosno sindikalnom povjereniku ili članovima povjereništva dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme na način i u opsegu koji ovisi o veličini ustanove i organizaciji rada ustanove.
- 2) Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke u radno vrijeme ustanove, vodeći računa da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja ustanove.
- 3) Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo jednom u 6 mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje ustanove.

Uvjeti za rad Sindikata

Članak 105.

- 1) Poslodavac je dužan bez naknade, osigurati za rad Sindikata najmanje sljedeće uvjete:
 - prostoriju za rad Sindikata u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sastanaka Sindikata;
 - pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti;
 - slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama Sindikata za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima po odluci Sindikata;
 - oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju zaposlenika,
 - obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun Sindikata, a temeljem pisane obavijesti Sindikata.
- 2) U slučaju kad sindikalni povjerenik obavlja sindikalne aktivnosti u punom radnom vremenu, bilo kao sindikalni povjerenik, bilo kao član sindikalnog ili zaposleničkog vijeća, poslodavac će mu osigurati odgovarajući prostor namijenjen isključivo za obavljanje navedenih sindikalnih aktivnosti.

Zaštita sindikalnog povjerenika

Članak 106.

- 1) Sindikalnog povjerenika bez suglasnosti Sindikata poslodavac ne smije otpustiti, premjestiti na nepovoljnije mjesto rada, premjestiti ga u sklopu iste ili druge ustanove, niti na bilo koji način staviti u nepovoljniji položaj.

Handwritten signature

- 2) Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživa zaštitu iz Zakona i ovoga ugovora, određuje se:
 - prema broju članova Sindikata – u slučaju kada je u ustanovi izabrano zaposleničko vijeće;
 - prema ukupnom broju zaposlenih u ustanovi – u slučaju kada zaposleničko vijeće nije izabrano.
- 3) Suglasnost za otkaz i suglasnost iz stavka 1. ovoga članka daje osoba određena Statutom Sindikata, a ako nije određena onda predsjednik Glavnoga vijeća Sindikata ili osoba koju on ovlasti.

Zamjena zaposleničkih vijeća Sindikatom

Članak 107.

- 1) Ako zaposleničko vijeće nije izabrano, sva njegova ovlaštenja i prava preuzima sindikalno vijeće odnosno sindikalni vijećnik.
- 2) Broj sindikalnih povjerenika sindikalnog vijeća s pravima iz prethodnog stavka ne može biti veći od broja članova zaposleničkog vijeća da se ono ustrojilo.
- 3) Članove sindikalnog vijeća može u dijelu ovlasti iz stavka 2. ovoga članka zamijeniti sindikalni predstavnik koji nije zaposlen u ustanovi pod uvjetom da je Sindikat obavijestio poslodavca o toj osobi i da joj je sindikalno vijeće prenijelo u pisanoj formi određenu ovlast zaposleničkog vijeća.
- 4) Kada zamjenjuju zaposleničko vijeće, sindikalni povjerenici kao članovi sindikalnog vijeća imaju pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom, a koja se utvrđuje prema broju članova koje bi imalo zaposleničko vijeće, s time da uvjeti i način naknade plaće mogu biti pobliže određeni posebnim sporazumom sa Sindikatom, koji se smatra sastavnim dijelom ovoga ugovora.

Prava i ovlasti zaposleničkih vijeća koja preuzima Sindikat

Članak 108.

- 1) Kada sindikalno vijeće temeljem ovoga ugovora zamjenjuje zaposleničko vijeće ima sva prava i ovlasti koje ima zaposleničko vijeće prema Zakonu o radu, uključujući i ona prava i ovlasti koja prema Zakonu o radu pripadaju zaposleničkom vijeću ali ne i sindikalnom povjereniku koji zamjenjuje zaposleničko vijeće.

Stručno savjetovanje

Članak 109.

- 1) Kada sindikalno vijeće zamjenjuje zaposleničko vijeće ima pravo zatražiti mišljenje stručnjaka o poslovima iz svojeg djelokruga.
- 2) O načinu podmirivanja troškova nastalih primjenom stavka 1. ovoga članka sindikalno vijeće i poslodavac posebno će se sporazumijeti.

Povrat na rad

Članak 110.

- 1) Zaposlenik koji je izabran na neku funkciju u Sindikatu koju obavlja profesionalno, uključujući i člana sindikalnog vijeća, ima se pravo nakon prestanka te funkcije vratiti na rad na iste poslove, a ako tih poslova više nema onda na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme.
- 2) O namjeri povratka na rad, osobe iz stavka 1. ovoga članka trebaju obavijestiti poslodavca u roku od 30 dana od prestanka funkcije, a ima se pravo vratiti na rad u roku od 3 mjeseca po prestanku funkcije.

Zaposleničko vijeće i štrajk

Članak 111.

- 1) Članovi zaposleničkog vijeća, članovi Sindikata odnosno sindikalni povjerenici i članovi sindikalnog vijeća, mogu obavljati sve sindikalne aktivnosti uključujući i organiziranje štrajka, ali ne u ime zaposleničkog vijeća već isključivo u ime Sindikata.

III. OBVEZNI DIO

1. TEMELJNA NAČELA

Članak 112.

- 1) Ugovorne strane su se suglasile da će se zalagati i rukovoditi sljedećim načelima:
 - međusobne suradnje u području radnih odnosa i socijalnog osiguranja;
 - promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
 - mirnog rješavanja sporova.

Primjena ugovora o dobroj vjeri i promjena okolnosti

Članak 113.

- 1) Ugovorne strane se obvezuju primjenjivati ovaj ugovor u dobroj vjeri.
- 2) Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključenja ugovora, jedna od strana ne bi mogla izvršavati neke od odredbi ugovora, ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da neće jednostrano prekršiti ovaj ugovor, nego će drugoj strani predložiti izmjenu ugovora.

Prethodno traženje mišljenja Sindikata

Članak 114.

- 1) Ministarstvo se obvezuje zatražiti mišljenje Sindikata prije donošenja i predlaganja donošenja propisa koji utječu na radnopravni, socijalni i materijalni položaj zaposlenika i djelatnosti.

2. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Mirenje

Članak 115.

- 1) Ako nastane spor koji bi mogao dovesti do štrajka, provest će se postupak mirenja.
- 2) Mirenje provodi Mirovno vijeće od tri člana od kojih jednog imenuje Ministarstvo, jednog Sindikat, a trećeg sporazumno obje strane, s liste Gospodarsko-socijalnog vijeća, ako ona postoji.
- 3) Ako se oko trećeg člana obje strane ne mogu usuglasiti, odredit će ga predsjednik Gospodarsko-socijalnog vijeća.
- 4) Treći član ne smije biti član Glavnog vijeća Sindikata, povjerenik Sindikata, član Vlade Republike Hrvatske niti državni službenik.

Rokovi mirenja

Članak 116.

- 1) Ugovorne strane moraju u roku od 24 sata dati prijedlog svog člana Mirovnog vijeća i odmah se dogovoriti oko trećeg člana.
- 2) Ako se ugovorne strane drukčije ne dogovore, Mirovno vijeće treba svoj prijedlog donijeti najkasnije u roku od tri radna dana od dana imenovanja svih članova.

Prihvat i učinci mirenja

Članak 117.

- 1) Ugovorne strane mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog Mirovnog vijeća, o čemu se moraju izjasniti prvog idućeg radnog dana nakon primitka prijedloga.
- 2) Ako se neka strana ne izjasni o prijedlogu Mirovnog vijeća u roku iz prethodnog stavka ovoga članka, smatra se da ga nije prihvatila.
- 3) Prijedlog koji prihvate obje ugovorne strane ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Arbitraža

Članak 118.

- 1) Ugovorne strane mogu se dogovoriti da spor iznesu pred arbitražu.

42

- 2) Ako se obje strane ne mogu suglasiti oko imenovanja arbitra ili arbitražnog vijeća, postupit će se na način određen stavcima 3. i 4. članka 115. ovoga ugovora.

Temeljenje i učinci arbitraže

Članak 119.

- 1) Ako se radi o sporu o tumačenju ili primjeni propisa ili kolektivnog ugovora, arbitraža će svoju odluku temeljiti na propisu ili kolektivnom ugovoru.
- 2) Ako se radi o sporu o sklapanju kolektivnog ugovora (interesni spor) arbitraža će temeljiti svoju odluku na pravednosti.
- 3) Protiv arbitražne odluke nema priziva.
- 4) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka odluka arbitraže ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

Troškovi

Članak 120.

- 1) Troškove mirenja snosit će Ministarstvo.
- 2) Troškove arbitraže snosit će obje strane ravnopravno.

Posredovanje

Članak 121.

- 1) Ugovorne strane u svakom slučaju mogu dogovoriti da spor pokušaju riješiti posredovanjem trećih.

3. ŠTRAJK

Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštenje štrajka

Članak 122.

- 1) Za vrijeme važenja ovog ugovora sindikat neće štrajkati radi pitanja koja su ovim ugovorom riješena i koja se uredno izvršavaju, što ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja, za pitanja koja će se rješavati aneksima ovom ugovoru, kolektivnim ugovorom ustanove, za pitanja koja će se rješavati nekim općim odnosno nacionalnim kolektivnim ugovorom, za pitanja koja su predmet posebnog ugovora s Vladom Republike Hrvatske o visini osnovice i za druga pitanja za koja je dopušten štrajk, a koja nisu u domeni kolektivnih ugovora.
- 2) Zbog spora oko dopune ovoga ugovora Sindikat može štrajkati tek nakon proteka jednog mjeseca od trenutka podnošenja prijedloga, a zbog spora oko izmjene tek nakon tri mjeseca.

Donošenje odluke o štrajku

Članak 123.

- 1) Štrajkom se ne smiju ugroziti ili spriječiti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost.
- 2) Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja štrajka koja nisu riješena ovim ugovorom, primijenit će se pravila Sindikata.

Zabrana prisile i ometanja štrajka

Članak 124.

- 1) Sindikat ne smije nikoga prisiljavati na štrajk.
- 2) Poslodavci ne smiju spriječavati, ograničavati ili ometati štrajk koji je zakonit i organiziran u skladu s ovim ugovorom.

Najava štrajka

Članak 125.

- 1) Štrajk se mora objaviti poslodavcu najmanje 5 dana prije početka.
- 2) U pismu kojim se štrajk objavljuje sindikat mora naznačiti razloge štrajka, mjesto, dan i vrijeme štrajka, podatke o štrajkaškom odboru i osobama koje rukovode štrajkom i s kojima se o štrajku može kontaktirati, najaviti mirenje i imenovati svoje predstavnike u mirovnom vijeću te predložiti neutralnog člana.
- 3) Štrajk se ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.
- 4) U slučaju da je bilo održano mirenje iza kojega nije slijedio štrajk, za štrajk za istu svrhu koji se održava u roku od mjesec dana od mirenja nije potrebno ponovno mirenje.
- 5) Unaprijed najavljeni sukcesivni štrajk s prekidima koji traje najdulje do dva mjeseca, u kontekstu mirenja smatra se jednim štrajkom.

Rukovođenje štrajkom

Članak 126.

- 1) Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata.
- 2) U ustanovama koje su uključene u štrajk, mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osobu koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.
- 3) Štrajkaški odbor u ustanovama do 50 zaposlenih može imati tri člana, u ustanovama od 50 do 200 zaposlenih pet članova, a iznad 200 zaposlenih do 7 članova.
- 4) Prema potrebi Sindikat može osnovati štrajkaške odbore za pojedino sveučilište, regije, grupe ustanova i sl. zavisno od vrste i obuhvata štrajka.

Obveze i ovlasti štrajkaškog odbora

Članak 127.

- 1) Štrajkaški odbor Sindikata rukovodi cjelokupnim štrajkom, prati odvija li se štrajk u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprečavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima te obavlja druge poslove.

to

- 2) Štrajkaški odbor dužan je razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi strana s kojom je u sporu te na nju odgovoriti u onom obliku u kojem je upućena.

Poslovi koji se ne smiju prekidati

Članak 128.

- 1) Na prijedlog poslodavca Sindikat i poslodavac sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.
- 2) O prijedlogu poslodavca iz stavka 1. ovoga članka Sindikat se treba očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga, a u protivnom se smatra da je dao suglasnost.
- 3) U slučaju da poslodavac ne dostavi Sindikatu prijedlog za izradu pravila iz stavka 1. ovoga članka do najave štrajka, a Sindikat ocijeni da poslovi koji se ne smiju prekidati ipak postoje, može samostalno izraditi pravila o tim poslovima.
- 4) O pravilima iz prethodnog stavka, Sindikat će obavijestiti poslodavca najkasnije dan prije početka štrajka.
- 5) Poslovi potrebni za opsluživanje onih zaposlenika koji dobrovoljno žele raditi, a nisu određeni za obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati, ne mogu se proglasiti poslovima koji se ne smiju prekidati.
- 6) Pri određivanju poslova koji se ne smiju prekidati valja voditi računa o tome da obveza rada obuhvati najmanji mogući broj zaposlenika koji trebaju raditi u vrijeme štrajka, a da se ti poslovi ipak obave.
- 7) Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati uključuju i broj zaposlenika koji trebaju raditi u vrijeme štrajka.
- 8) Poslodavac poimenično određuje zaposlenike koji će raditi, a u skladu s odredbama ovoga članka.
- 9) Poslodavac ne može odrediti da članovi štrajkaškog odbora rade za vrijeme štrajka.

Članak 129.

- 1) Poslodavac i Sindikat se mogu suglasiti da Sindikat izradi prijedlog pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.
- 2) O prijedlogu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac se treba očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga, a u protivnom se smatra da je dao suglasnost.

Članak 130.

- 1) Ako se poslodavac i Sindikat ne sporazumiju o pravilima o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka, pravila će utvrditi arbitraža.
- 2) Arbitraža se sastoji od jednog predstavnika Sindikata i jednog predstavnika poslodavca te neovisnog predsjednika kojeg obje strane imenuju sporazumno.
- 3) Ako se obje strane ne mogu suglasiti, predsjednik će se imenovati na način određen člankom 115. ovoga ugovora.
- 4) Odluku iz stavka 1. ovoga članka arbitraža je dužna donijeti u roku od 7 dana od dostave zahtjeva.

h

Prava sudionika štrajka

Članak 131.

- 1) Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom ugovoru, zaposlenici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj.
- 2) Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku sukladno ovom ugovoru ne predstavlja povredu ugovora o radu.

4. TUMAČENJE UGOVORA

Osnivanja i ovlasti Povjerenstva za tumačenje

Članak 132.

- 1) Ministarstvo i Sindikat osnivaju zajedničko Povjerenstvo za tumačenje, u koje svaki imenuje po dva predstavnika.
- 2) Povjerenstvo za tumačenje ovoga ugovora:
 - daje tumačenje odredaba ovoga ugovora,
 - prati izvršavanje ovoga ugovora i izvještava obje strane o kršenju ugovora;
 - može predložiti izmjene i dopune ovoga ugovora koje su obje strane dužne razmotriti i na njih se očitovati.

Način rada Povjerenstva

Članak 133.

- 1) Povjerenstvo donosi odluke većinom glasova svih članova.
- 2) Ako se Povjerenstvo ne može složiti oko tumačenja odredbi ovoga ugovora, tumačenje će povjerit neutralnom stručnjaku.
- 3) Pri izboru neutralnog stručnjaka i određivanju roka u kojem se treba donijeti odluka, analogno će se primijeniti odredbe koje se odnose na izbor neutralnog člana Mirovnog vijeća.
- 4) Tumačenja Povjerenstva obvezna su i smatraju se sastavnim dijelom ovoga ugovora, a dostavljaju se podnosiocu te svim ustanovama na koje se odnose.

Rokovi za tumačenje i odgovornost za nedavanje tumačenja

Članak 134.

- 1) Na zahtjev jedne od ugovornih strana, poslodavca ili sindikalnog povjerenika, Povjerenstvo za tumačenje dužno je dati tumačenje ovoga ugovora u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.
- 2) Ako Povjerenstvo ne postupi u roku iz prethodnog stavka ovoga članka ili ne odredi neutralnog stručnjaka u roku iz stavka 3. članka 133. ovoga ugovora, ugovorna strana koja je odgovorna za nepoštivanje roka materijalno odgovara za posljedice koje mogu nastati zbog nedavanja tumačenja.
- 3) Kao odgovorna strana iz prethodnog stavka ovoga članka smatra se ona strana čiji predstavnik predsjedava Povjerenstvom, ako sastanak nije sazvan, odnosno strana koja se nije odazvala pozivu za sastanak.

5. IZMJENA, OTKAZ, PRODUŽENJE I ANEKSI UGOVORA

Izmjene i dopune ugovora

Članak 135.

- 1) Obje ugovorne strane mogu pokrenuti postupak za izmjenu i dopunu ovoga ugovora.
- 2) Na pisani prijedlog za izmjenu ili dopunu ovoga ugovora druga strana se treba očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga.
- 3) Ugovorne strane su suglasne da će bez odlaganja pristupiti pregovorima o izmjeni ili dopuni ovoga ugovora ako dođe do bitnih promjena okolnosti (stanje u gospodarstvu, bitna promjena u izdvajanju sredstava za znanost i visoko obrazovanje u Državnom proračunu, narušavanje odnosa između pojedinih djelatnosti, izmjena Državnog proračuna, uredba Vlade i sl.), a zbog čega pojedine odredbe ovoga ugovora mogu postati neodržive ili nepravedne, a time i neprihvatljive za jednu od strana.

Otkaz ugovora

Članak 136.

- 1) Ovaj ugovor može se pisano otkazati s otkaznim rokom od 3 mjeseca.

Produženje ugovora

Članak 137.

- 1) Ovaj ugovor može se produžiti na vrijeme koje ugovorne strane dogovore.
- 2) Ako se niti jedna ugovorna strana najkasnije 30 dana prije isteka važenja ovoga ugovora pisano ne očituje da ne želi produžiti ovaj ugovor, važenje ugovora produžava se za još jednu godinu.

Aneksi ugovoru

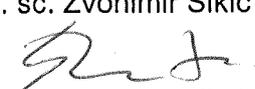
Članak 138.

- 1) Sve specifičnosti kao i daljnja razrada elemenata ovoga ugovora riješit će se aneksima ovome ugovoru ili kolektivnim ugovorima na razini ustanove koje zaključuju poslodavci i sindikalni povjerenici.

U Zagrebu, 8. prosinca 1998. godine

NEZAVISNI SINDIKAT ZNANOSTI
I VISOKOG OBRAZOVANJA
Predsjednik:

Prof. dr. sc. Zvonimir Šikić


Predsjednik Glavnoga vijeća:

Vilim Ribić

MINISTARSTVO ZNANOSTI I
TEHNOLOGIJE
Zamjenik ministra:


Prof. dr. sc. Nikola Ružinski

PLATNI RAZR.	KOEFIC.	PLATNI RAZRED
I	5,85	
II	5,70	redoviti profesor, znanstveni savjetnik
III	5,60	
IV	5,40	izvanredni profesor, viši znanstveni suradnik
V	5,10	profesor visoke škole
VI	4,80	docent, znanstveni suradnik, glavni tajnik sveučilišta
VII	4,45	
VIII	4,20	glavni tajnik fakulteta ili instituta
IX	4,00	viši asistent, viši predavač, viši korepetitor
X	3,80	viši lektor, šef financijske službe
XI	3,55	asistent, viši bibliotekar, predavač, korepetitor, tajnik sveučilišta, instituta, fakulteta ili visoke škole
XII	3,38	lektor
XIII	3,21	šef računovodstva, voditelj službe
XIV	3,04	bibliotekar specijalist, voditelj računovodstva, ureda, tehničke službe, laboratorija II vrste zvanja
XV	2,87	mlađi asistent, znanstveni novak, stručni suradnik, VSS voditelj računovodstva, ureda, tehničke službe, laboratorija III vrste zvanja
XVI	2,70	- voditelj odsjeka u računovodstvu, uredu, tehničkoj službi, laboratoriju II vrste zvanja - glavni knjigovođa II vrste zvanja - voditelj ustrojbenih jedinica II vrste zvanja - voditelj poslova dodiplomske i poslijediplomske nastave II vrste zvanja - voditelj radionice II vrste zvanja
XVII	2,53	- voditelj odsjeka u računovodstvu, uredu, tehničkoj službi, laboratoriju III vrste zvanja - poslovi financijskog knjigovodstva II vrste zvanja - tajnički poslovi u uredu rektora, dekana, ravnatelja - viši knjižničar II vrste zvanja - stručni referent II vrste zvanja - viši tehničar II vrste zvanja - viši laborant II vrste zvanja
XVIII	2,36	- voditelj odjeljka i drugi voditelj III vrste zvanja - glavni knjigovođa III vrste zvanja - ostali računovodstveni poslovi II vrste zvanja - namještenici III vrste zvanja za koje školovanje traje 5 godina - tajnički poslovi zavoda, katedri ili službi III vrste zvanja - laborant, tehnički suradnik II vrste zvanja - ostali poslovi II vrste zvanja - samostalni laborant, samostalni tehničar III vrste zvanja
XIX	2,19	
XX	2,02	- laboranti, tehničar III vrste zvanja - namještenici III vrste zvanja za koje školovanje traje 4 godine
XXI	1,85	namještenici III vrste zvanja za koje školovanje traje 3 godine
XXII	1,68	
XXIII	1,51	predradnik IV vrste zvanja
XXIV	1,34	- namještenici niže školske spreme ili dosadašnja PKV - namještenici bez stručne spreme sa završenim tečajevima i sl.
XXV	1,17	
XXVI	1,00	namještenici bez stručne spreme za koje je dovoljna nezavršena ili završena osnovna škola (NKV)

NAPOMENA: strelicom su označena moguća napredovanja po platnim razredima

460