

**VLADA REPUBLIKE HRVATSKE**, zastupana po ministrici znanosti i obrazovanja prof. dr. sc. Blaženki Divjak

i

**NEZAVISNI SINDIKAT ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA**, zastupan po prof. dr. sc. Igoru Radeki predsjedniku Velikog vijeća Sindikata i predsjedniku Sindikata dr. sc. Petru Pervanu

zaključili su dana 27. prosinca 2018. godine

## **KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZNANOST I VISOKO OBRAZOVANJE**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **STRANE KOLEKTIVNOG UGOVORA**

##### **Članak 1.**

Ovaj Ugovor zaključuju Vlada Republike Hrvatske i Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja u ime svojih članova.

#### **MJESNO I STVARNO VAŽENJE**

##### **Članak 2.**

Ovaj Ugovor se primjenjuje u svim javnim ustanovama u sustavu znanosti i visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj kojima se sredstva za rad osiguravaju iz državnog proračuna: u javnim znanstvenim institutima, javnim visokim učilištima, Hrvatskoj akademiji znanosti i umjetnosti, Leksikografskom zavodu Miroslav Krleža i Nacionalnoj i sveučilišnoj knjižnici u Zagrebu.

#### **VREMENSKO VAŽENJE**

##### **Članak 3.**

- (1) Ovaj Ugovor zaključuje se do 01. prosinca 2022. godine.
- (2) Postupak pregovora radi sklapanja novog ugovora počet će najkasnije tri mjeseca prije isteka roka na koji je zaključen ovaj Ugovor.
- (3) Pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa sadržana u ovom Ugovoru primjenjivat će se do sklapanja novog kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje, a najdulje 3 mjeseca od prestanka važenja ovoga Ugovora.

#### **ZNAČENJE POJMOVA I SKRAĆENICA**

##### **Članak 4.**

Nazivi i skraćenice koji se koriste u ovom Ugovoru:

- Ministarstvo – Ministarstvo znanosti i obrazovanja
- sindikat – svaki sindikat koji djeluje u sustavu znanosti i visokog obrazovanja
- Sindikat – Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja
- ustanova – svaka ustanova iz članka 2. ovoga Ugovora
- zaposlenik – službenik i namještenik u ustanovama iz članka 2. ovoga Ugovora;
- službenik – zaposlenik na znanstveno-nastavnom, umjetničko-nastavnom, znanstvenom, nastavnom, suradničkom i stručnom radnom mjestu sukladno Uredbi o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama

- namještenik – zaposlenik koji radi na pomoćno-tehničkim poslovima i ostalim poslovima čije je obavljanje potrebno radi pravodobnog i kvalitetnog obavljanja poslova iz djelokruga rada ustanove, sukladno Uredbi o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama
- sindikalni povjerenik – osoba koju je sindikat izabrao ili imenovao da kod poslodavca kod kojeg je zaposlen štiti i promiče prava i interese članova Sindikata
- sindikalni predstavnik – osoba koju je sindikat izabrao ili imenovao da u ustanovi iz članka 2. ovoga Ugovora, u kojoj nije zaposlen, štiti i promiče prava i interese članova Sindikata
- poslodavac – ustanova iz članka 2. ovoga Ugovora
- TKU – Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama
- zaposleničko vijeće – sindikalni povjerenici koji su na ustanovi iz članka 2. ovoga Ugovora, na kojoj nije izabrano radničko vijeće, preuzeli sva prava i obveze radničkog vijeća, osim prava na imenovanje predstavnika radnika u upravnom tijelu ustanove, sukladno općem propisu o radu.

## **TEMELJNA NAČELA**

### **Članak 5.**

Ugovorne strane su suglasne da će se voditi sljedećim načelima i vrijednostima:

- učinkovitost i odgovornost u sustavu znanosti i visokog obrazovanja
- pravednost i solidarnost
- jednaka plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti
- suradnja u području radnih odnosa, socijalnog osiguranja i zapošljavanja.

### **Članak 6.**

Ugovorne strane su suglasne da će se zauzimati za sljedeće opće ciljeve:

- promicanje socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja
- mirno rješavanje sporova
- ostvarenje razine prava i korištenje prednosti iz radnog odnosa, socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja razmjerno uloženom radu, angažmanu i odgovornosti
- afirmaciju i zaštitu akademskih prava i sloboda članova akademske zajednice kao njenih temeljnih vrijednosti i stvarne svrhe autonomije sveučilišta.

### **Članak 7.**

(1) Polazeći od Konvencije 87. i 98. Međunarodne organizacije rada, ugovorne strane su suglasne da će uvažavati općedruštvenu važnost sindikata i sindikalnog rada zbog:

- vjerodostojnosti socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja
- društvene stabilnosti, odgovornosti i kompetentnosti socijalnih partnera
- razvijanja načela uzajamnosti i odgovornosti zaposlenika za unaprjeđenje prava iz radnog odnosa
- uključivanja svih zaposlenika u odlučivanje o uvjetima svoga rada i života
- jačanja demokratske kulture i svijesti o zajedničkoj odgovornosti za opće dobro.

(2) Radi poticanja i zaštite slobodnog i neometanog sindikalnog organiziranja i djelovanja, ugovorne strane će se zajednički zauzimati za ostvarivanje povoljnog normativnog okvira u skladu s međunarodnim standardima i komparativnim iskustvima.

## **Primjena ugovora u dobroj vjeri**

### **Članak 8.**

(1) Ugovorne strane obvezuju se primjenjivati ovaj Ugovor u dobroj vjeri.

(2) Ako zbog promjena okolnosti koje nisu postojale niti su bile poznate u trenutku zaključenja ovoga Ugovora, jedna od strana ne bi mogla neke od odredbi Ugovora izvršavati ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obvezuje se da neće jednostrano prekršiti ovaj Ugovor, nego će drugoj strani predložiti njegovu izmjenu.

## **MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA**

### **Mirenje i arbitraža**

#### **Članak 9.**

(1) Ako nastane kolektivni radni spor koji bi mogao dovesti do štrajka, provest će se postupak mirenja prema općem propisu o radu, odnosno odredbama pravilnika koji uređuje način izbora miritelja i provođenje postupka mirenja.

(2) Ugovorne strane mogu se dogovoriti da nastali spor povjere arbitraži.

(3) Ako se strane dogovore za arbitražu, a ne dogovore drukčije sastav i postupak arbitraže, na sastav i postupak arbitraže primjenjivat će se odredbe općeg propisa o radu koje reguliraju arbitražu u slučaju poslova koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

### **Način imenovanja neutralnih članova**

#### **Članak 10.**

(1) U slučaju imenovanja neutralnih članova kod arbitraže iz članka 9. ovoga Ugovora, članovi arbitraže koji su predstavnici ugovornih strana mogu se dogovoriti o neutralnom članu u roku od dva radna dana.

(2) Ako o imenovanju neutralnih članova predstavnici ugovornih strana ne postignu sporazum u roku iz stavka 1. ovoga članka, svaka strana će predložiti rang listu od pet kandidata za neutralne članove.

(3) Svakom kandidatu pripada broj bodova prema mjestu na rang listi, a prvi neutralni član je onaj kandidat koji se našao na obje liste i ima najviše bodova.

(4) Ako dva kandidata imaju jednaki broj bodova, odlučit će se ždrijebom.

(5) Postupak se može ponoviti u potrebnom broju iteracija sve dok su obje strane za to zainteresirane. Ako se niti na taj način ne odrede neutralni članovi, oni će se odrediti ždrijebom od svih do tada predloženih kandidata iz svih do tada provedenih iteracija, pri čemu u tom slučaju mora biti najmanje tri neutralna člana, po jedan izvučen ždrijebom s liste svake od ugovorne strane, a treći izvučen ždrijebom od svih predloženih s obje liste.

## **ŠTRAJK**

### **Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštenje štrajka**

#### **Članak 11.**

(1) Za vrijeme važenja ovoga 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, te za slučaj spora oko izmjene ili dopune ovoga Ugovora.

(2) Sindikat ima pravo organizirati štrajk solidarnosti s drugim sindikatima.

(3) Sindikat ima pravo organizirati štrajk zbog ugrožavanja akademskih prava i sloboda i akademske samouprave.

## **Donošenje odluke o štrajku**

### **Članak 12.**

- (1) Pri organiziranju i poduzimanju štrajka, Sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih.
- (2) Štrajkom se ne smiju ugroziti prava na život, hitnu medicinsku pomoć i osobnu sigurnost.
- (3) Za način donošenja odluka o štrajku te za druga pitanja štrajka koja nisu riješena ovim Ugovorom, primijenit će se pravila Sindikata.

## **Zabrana ometanja štrajka**

### **Članak 13.**

Poslodavci ne smiju sprječavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

## **Rukovođenje štrajkom**

### **Članak 14.**

- (1) Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sindikata.
- (2) U ustanovama koje su uključene u štrajk, mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.
- (3) Članovima štrajkaškog odbora ne može se naložiti rad za vrijeme štrajka.

## **Obveze i ovlasti štrajkaškog odbora**

### **Članak 15.**

- (1) Štrajkaški odbor sindikata prati da li se štrajk odvija u redu i na zakonit način, upozorava nadležna tijela na pokušaje sprječavanja i ometanja štrajka, kontaktira s nadležnim tijelima te obavlja druge poslove.
- (2) Štrajkaški odbor dužan je razmotriti svaku inicijativu za mirno rješenje spora koju mu uputi poslodavac s kojim je u sporu te na nju odgovoriti u onom obliku u kojemu mu je upućena.

## **Prava sudionika štrajka**

### **Članak 16.**

Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom Ugovoru, zaposlenici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj.

## **Poslovi koji se ne smiju prekidati**

### **Članak 17.**

- (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 okončanja postupka mirenja, a Sindikat ocijeni da poslovi koji se ne smiju prekidati ipak postoje, može samostalno izraditi pravila o tim poslovima.
- (4) O pravilima iz stavka 3. ovoga članka, 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 odrediti kao poslovi koji se ne smiju prekidati.

(6) Pri određivanju poslova koji se ne smiju prekidati, potrebno je 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.

#### **Članak 18.**

(1) Iznimno od članka 17. stavka 1. ovoga Ugovora, poslodavac i Sindikat se mogu usuglasiti 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.

### **TUMAČENJE UGOVORA**

#### **Osnivanje i ovlasti povjerenstva za tumačenje**

##### **Članak 19.**

(1) Ministarstvo i Sindikat osnivaju zajedničko Povjerenstvo za tumačenje Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje, u koje svaka strana 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 ovoga Ugovora
- može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora koje su obje strane dužne razmotriti i na njih se očitovati.

#### **Način rada povjerenstva**

##### **Članak 20.**

(1) Povjerenstvo donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.

(2) Povjerenstvo donosi poslovnik o svom radu.

(3) Ako se Povjerenstvo ne može složiti oko tumačenja odredbi ovoga Ugovora, povjerit će tumačenje neutralnom stručnjaku.

(4) O izboru neutralnog stručnjaka i određivanju roka u kojem se treba donijeti odluka, sporazumjet će se članovi Povjerenstva.

(5) Tumačenje neutralnog stručnjaka Povjerenstvo je dužno prihvatiti kao svoje tumačenje.

(6) Tumačenja Povjerenstva imaju pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora, dostavljaju se podnositelju upita pisanim putem i objavljuju na web-stranicama Ministarstva znanosti i obrazovanja.

#### **Rokovi za tumačenje**

##### **Članak 21.**

(1) Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili poslodavca, Povjerenstvo za tumačenje dužno je dati tumačenje ovoga Ugovora u roku od 45 dana od dana primitka zahtjeva.

(2) Neutralni stručnjak dužan je dati svoje tumačenje u roku od 45 dana od dana njegova odabira.

## **OTKAZ, IZMJENE I DOPUNE UGOVORA**

### **Članak 22.**

- (1) Ovaj Ugovor može se pisano otkazati u slučaju bitno promijenjenih okolnosti s otkaznim rokom od 3 mjeseca, a koji počinje teći od trenutka kada je Sindikat bio upoznat s Odlukom o otkazu na način da je Ministarstvo Sindikatu putem elektroničke pošte na službenu adresu Sindikata uputilo poveznicu Narodnih novina s objavom Odluke o otkazu.
- (2) Obje ugovorne strane mogu pokrenuti postupak za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora.
- (3) Na pisani prijedlog za izmjenu ili dopunu ovoga Ugovora, druga strana se treba očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga. U protivnom su se stekli uvjeti za primjenu odredaba ovoga Ugovora o postupku mirenja.
- (4) Ugovorne strane su suglasne da će bez odlaganja pristupiti pregovorima o izmjeni i dopuni ovoga Ugovora ako dođe do bitnih promjena gospodarskih okolnosti koje se u vrijeme sklapanja ovoga Ugovora nisu mogle predvidjeti, a zbog čega pojedine odredbe ovoga Ugovora mogu postati neodržive ili nepravedne, a time i neprihvatljive za jednu od strana.

## **II. NORMATIVNI DIO**

### **JAVNI NATJEČAJ**

#### **Obveza raspisivanja javnog natječaja**

### **Članak 23.**

- (1) Za obavljanje poslova za koje se na ustanovama u sustavu znanosti i visokog obrazovanja zasniva radni odnos, raspisuje se javni natječaj radi ispunjavanja ustavne odredbe o jednakoj dostupnosti javnih službi svim građanima.
- (2) Potreba za zasnivanjem radnog odnosa oglašava se u skladu sa zakonom i važećim kolektivnim ugovorima.
- (3) Rok za podnošenje prijave na javni natječaj za zasnivanje radnog odnosa na znanstvenim, znanstveno-nastavnim, umjetničko-nastavnim, nastavnim, suradničkim i stručnim radnim mjestima, kao i za zasnivanje radnog odnosa na položajnom radnom mjestu ravnatelja odnosno dekana visoke škole i veleučilišta ne smije biti kraći od 30 dana od dana posljednje objave natječaja.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, za stručna radna mjesta, ako se za njih sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme, te za ostala službenička radna mjesta, rok za podnošenje prijave na javni natječaj ne smije biti kraći od 8 dana od dana posljednje objave natječaja.
- (5) Rok za podnošenje prijave na javni natječaj za zasnivanje radnog odnosa za namještenička radna mjesta ne smije biti kraći od 8 dana od dana posljednje objave natječaja.

#### **Iznimke od obveze raspisivanja javnog natječaja**

### **Članak 24.**

- (1) Iznimno od članka 23. ovoga Ugovora, kod sklapanja ugovora ili njegovih izmjena, javni natječaj se ne mora se raspisati:
  - 1) u slučaju sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme sa zaposlenikom koji zamjenjuje privremeno nenazočnog zaposlenika, pod uvjetom da se ugovor o radu sklapa do povratka na rad privremeno nenazočnog zaposlenika, a najduže na vrijeme od 6 mjeseci
  - 2) u slučaju prelaska zaposlenika na drugo radno mjesto unutar iste ustanove na kojem će zaposlenik obavljati poslove iste razine složenosti, pod jednakim uvjetima, s tim da do prelaska može doći samo uz prethodnu pisanu suglasnost toga zaposlenika i Sindikata

- 3) u slučaju prelaska zaposlenika na drugu sastavnicu istog sveučilišta na isto radno mjesto, ako do prelaska dolazi na zahtjev zaposlenika, uz pisanu suglasnost čelnika obiju sastavnica, sveučilišta i Sindikata te pod uvjetom da između sastavnice s koje se prelazi i sastavnice na koju se prelazi ujedno dođe i do prijenosa koeficijenta pripadajućega radnom mjestu zaposlenika koji prelazi
  - 4) u slučaju prelaska zaposlenika na drugi projekt u istoj ustanovi na isto radno mjesto, ako do prelaska dolazi na zahtjev zaposlenika, uz pisanu suglasnost voditelja projekata i čelnika ustanove. Ako se sredstva za plaću zaposlenika koji prelazi na drugi projekt na isto radno mjesto osiguravaju u državnom proračunu, za prelazak je potrebna i pisana suglasnost Ministarstva
  - 5) u slučaju prelaska zaposlenika s projekta na jednoj ustanovi na projekt na drugoj ustanovi na isto radno mjesto, ako do prelaska dolazi na zahtjev zaposlenika, uz pisanu suglasnost voditelja projekata i čelnika obje ustanove. Ako se sredstva za plaću zaposlenika koji prelazi na isto radno mjesto u drugu ustanovu osiguravaju u državnom proračunu, za prelazak je potrebna i pisana suglasnost Ministarstva
  - 6) u slučaju sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme na projektima koji se ne financiraju iz državnog proračuna, ako pravilima projekta (ugovora) nije drukčije propisano
  - 7) u svim slučajevima kada je poslodavac zaposleniku temeljem zakona ili posebnog propisa dužan ponuditi ugovor o radu radi obavljanja poslova za koje je zaposlenik radno sposoban (npr. smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom) te u slučaju otkaza ugovora o radu zaposleniku s ponudom izmijenjenog ugovora
  - 8) u slučajevima zasnivanja radnog odnosa na određeno vrijeme radi obavljanja sezonskih poslova
  - 9) u slučaju potrebe neodgodivog obavljanja poslova radnog mjesta za koje je javni natječaj raspisan, do okončanja postupka javnog natječaja, a najduže do godine dana i uz pisanu suglasnost Ministarstva.
- (2) Ako se Sindikat u roku od 8 radnih dana, odnosno Ministarstvo u roku od 15 radnih dana od zaprimanja zahtjeva ne izjasne o davanju ili uskrati suglasnosti iz ovoga članka, smatra se da su suglasni s neraspisivanjem javnog natječaja.
- (3) Istim radnim mjestom smatra se radno mjesto iste vrste na kojem zaposlenik obavlja poslove iste razine složenosti, pod jednakim uvjetima.

### **Obveze ustanova pri provođenju javnih natječaja**

#### **Članak 25.**

- (1) U svim slučajevima zapošljavanja, osim u slučajevima zapošljavanja na namještenička radna mjesta, ustanova koja zapošljava je dužna u roku od 8 dana od provedenog postupka izbora kandidata, na mrežnim stranicama ustanove objaviti informaciju o provedenom postupku i odabranom kandidatu, te uz prethodnu suglasnost kandidata, objaviti profesionalni životopis odnosno relevantne podatke temeljem kojih je kandidat odabran, sukladno propisima kojima se uređuje zaštita osobnih podataka.
- (2) U slučaju provedbe postupka javnog natječaja, ustanova je dužna svim kandidatima omogućiti uvid u natječajnu dokumentaciju.
- (3) Svaka ustanova u sustavu znanosti i visokog obrazovanja dužna je, uz prethodno mišljenje Sindikata, donijeti pravilnik o raspisivanju i provedbi javnih natječaja.

## **UVJETI ZA RAD**

### **Članak 26.**

- (1) Poslodavac je dužan zaposlenicima, sukladno obvezama iz posebnih propisa, osigurati uvjete za rad i obavljanje ugovorenih poslova u skladu s njihovim radnim obvezama i zaduženjima.
- (2) Ukoliko zaposlenik smatra da mu nisu osigurani potrebni uvjeti za rad i obavljanje ugovorenih poslova u skladu s njegovim radnim obvezama i zaduženjima, odmah će i bez odlaganja, Povjerenstvu za osiguravanje kvalitete podnijeti zahtjev za utvrđivanjem uvjeta potrebnih za rad.
- (3) Povjerenstvo iz stavka 2. ovoga članka je dužno u roku od 15 dana od zaprimanja zahtjeva dati obrazloženo mišljenje o tome jesu li zaposleniku osigurani uvjeti potrebni za obavljanje ugovorenih poslova u skladu s radnim obvezama i zaduženjima zaposlenika.
- (4) Ukoliko Povjerenstvo utvrdi da zaposleniku nisu osigurani potrebni uvjeti za rad, poslodavac ih je dužan osigurati, a zaposlenik će uživati zaštitu svog radno-pravnog statusa i prilagodbu rokova i opsega radnih obaveza ako zbog izostanka potrebnih uvjeta za rad nije mogao izvršiti sve svoje obaveze koje se od njega zahtijevaju.

## **EVIDENCIJA RADNOG VREMENA**

### **Članak 27.**

- (1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena za svakog zaposlenika, sukladno posebnom propisu.
- (2) Za nastavnike, suradnike, znanstvenike i umjetnike odnosno zaposlene koji sudjeluju u neposrednom obrazovnom radu, podaci o radnom vremenu prilagođeni su naravi njihovog rada na način da se posebno evidentiraju samo normirani oblici rada.
- (3) Poslodavac je dužan voditi evidenciju rada iznad radnog opterećenja (što uključuje opterećenje u nastavi, znanosti i umjetnosti).
- (4) Na zahtjev zaposlenika ili sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog predstavnika, poslodavac mu je dužan dostaviti evidenciju iz stavka 1. ovoga članka u roku od 8 dana od predaje pisanog zahtjeva.

## **ODSUTNOST TAJNOSTI PLAĆA**

### **Članak 28.**

- (1) U sustavu znanosti i visokog obrazovanja nema tajnosti plaća, pod uvjetima određenim posebnim propisima o zaštiti osobnih podataka.
- (2) U skladu sa stavkom 1. ovoga članka, sindikalni povjerenik ima pravo utvrditi da li se plaća zaposlenika obračunava i isplaćuje sukladno posebnim propisima.

## **MATERIJALNA PRAVA**

### **TROŠKOVI OBRANE DOKTORSKE DISERTACIJE**

#### **Članak 29.**

- (1) Zaposlenici u suradničkom, stručnom i nastavnom zvanju i na radnom mjestu imaju pravo na povrat troškova povezanih s izradom, tiskom i opremom doktorske disertacije u visini do najviše 3.500,00 kuna, a koji se dokazuju računima.
- (2) Pravo na povrat troškova iz stavka 1. ovoga članka, zaposlenik stječe obranom doktorske disertacije.



## **UVEĆANJE PLAĆE ZA POSTIGNUTI AKADEMSKI STUPANJ**

### **Članak 30.**

- (1) Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za:
  - 8% za stečeni akademski stupanj magistra znanosti
  - 15% za stečeni akademski stupanj doktora znanosti.
- (2) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se isključuju, a obračunavaju se dodavanjem na osnovnu plaću.
- (3) Umjetničko-nastavna radna mjesta u svemu su izjednačena sa znanstveno-nastavnim radnim mjestima i dodaci iz stavka 1. ovoga članka koji se odnose na znanstveno-nastavna radna mjesta na odgovarajući se način primjenjuju i na umjetničko-nastavna radna mjesta.

## **PLAĆA NA TEMELJU PRIHODA NA TRŽIŠTU**

### **Članak 31.**

- (1) Raspodjela i korištenje prihoda ustanove ostvarenih na tržištu obavljanjem nastavne, znanstvene i stručne djelatnosti ustanove (u daljnjem tekstu: vlastiti prihodi) uređuje se pravilnikom Ministarstva, a ako Pravilnik nije donesen, pravilnikom ustanove.
- (2) Ako ustanova obavljanjem svoje djelatnosti ostvaruje vlastite prihode, zaposlenicima koji su svojim radom izravno ili neizravno sudjelovali u ostvarenju prihoda, pripada pravo na odgovarajuće uvećanje plaće.
- (3) Ako se način raspodjele prihoda te kriteriji i mjerila za uvećanje plaće iz stavka 1. i 2. ovoga članka uređuje pravilnikom ustanove, za njegovo donošenje potrebna je pisana suglasnost Sindikata.
- (4) Ako zaposlenik poslove za tržište obavlja izvan redovnog radnog vremena ili preko norme zaposlenika utvrđene ovim Ugovorom, rad za tržište se plaća kao prekovremeni rad zaposlenika.
- (5) Zaposlenik može odbiti obavljati poslove za tržište pod istim uvjetima pod kojima bi mogao odbiti naloženi prekovremeni rad.

## **SISTEMATSKI PREGLEDI**

### **Članak 32.**

- (1) Svi zaposlenici do 50 godina starosti svake 3 godine, a zaposlenici iznad 50 godina starosti svake 2 godine, imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 500 kuna, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznoga zdravstvenog osiguranja, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.
- (2) Sistematski pregled iz stavka 1. ovoga članka obuhvaća zdravstvene preglede sadržane u specifikaciji koja se nalazi u prilogu važećeg TKU-a i čini njegov sastavni dio, a ako TKU nije na snazi, za žene obavezan sistematski liječnički pregled, između ostalog uključuje i ginekološki pregled, Papa-test i pregled dojki, a za muškarce pregled prostate, u skladu s liječničkim standardima, odnosno prema popisu sadržaja sistematskog pregleda Hrvatskog zavoda za obvezno zdravstveno osiguranje.
- (3) Dinamiku obveznih sistematskih pregleda planira i kontrolira poslodavac, na način da svake godine, u pravilu prema abecednom redoslijedu, odredi trećinu zaposlenika do 50 godina starosti, odnosno polovinu zaposlenika iznad 50 godina starosti radi odlaska na pregled u toj tekućoj godini.

## **NAKNADA ZA ODVOJENI ŽIVOT OD OBITELJI**

### **Članak 33.**

- (1) Zaposleniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji ako zbog mjesta stalnog rada, različitog od prebivališta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji.
- (2) Pravo iz stavka 1. ovoga članka nema zaposlenik koji živi odvojeno od obitelji ako:
  - poslove obavlja u mjestu rada različitom od prebivališta njegove obitelji na temelju osobnog zahtjeva
  - je putem javnog natječaja primljen u službu odnosno radni odnos u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji
  - temeljem obveze preuzete ugovorom o školovanju, poslove obavlja u mjestu rada različitom od prebivališta njegove obitelji
  - je nakon zasnivanja radnog odnosa zaposlenika njegova obitelj odselila u drugo mjesto.
- (3) Naknada se isplaćuje za pokriće povećanih troškova života zbog odvojenosti od obitelji, odnosno rada i stalnog mjesta boravka izvan mjesta stalnog prebivališta.
- (4) Ako je zaposleniku osiguran odgovarajući smještaj ili cjelodnevna prehrana, visina naknade umanjit će se 25%, a ako su mu osigurani i odgovarajući smještaj i cjelodnevna prehrana, visina naknade umanjit će se 50%.
- (5) Naknada za odvojeni život obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.
- (6) Naknada za odvojeni život od obitelji i naknada troškova prijevoza od mjesta prebivališta do mjesta rada međusobno se isključuju.
- (7) Ugovorne strane sporazumne su da visina naknade za odvojeni život od obitelji zaposlenika iznosi najmanje 1.000,00 kuna, odnosno prema sporazumu s Vladom Republike Hrvatske.
- (8) Zaposlenik nema pravo na naknadu iz stavka 1. ovoga članka za mjesec u kojem nije radio niti jedan dan, neovisno o razlozima.

## **UPLATA PREMIJA U DOBROVOLJNI MIROVINSKI FOND**

### **Članak 34.**

- (1) Poslodavac može poticati dobrovoljnu mirovinsku štednju na način da na svoj teret i u skladu sa svojim financijskim mogućnostima, a uz prethodnu pisanu suglasnost zaposlenika, na osobni račun zaposlenika obavlja uplatu u dobrovoljni mirovinski fond čiji je pokrovitelj sindikat.
- (2) Poslodavac će odrediti visinu i dinamiku uplata iz stavka 1. ovoga članka, ovisno o postojanju i visini raspoloživih sredstava i u skladu s pozitivnim propisima i općim aktom poslodavca.

## **TROŠKOVI POSLIJEDIPLOMSKIH SVEUČILIŠNIH STUDIJA (DOKTORSKIH STUDIJA)**

### **Članak 35.**

- (1) Zaposleniku na suradničkom radnom mjestu asistenta koji je radi izvršenja zakonske obveze dužan upisati i redovito pohađati poslijediplomski sveučilišni studij (doktorski studiji) poslodavac u cijelosti podmiruje troškove studija, a koje je obvezan osigurati unaprijed, prije raspisivanja javnoga natječaja.
- (2) U slučaju da poslodavac ima potrebu za zapošljavanjem osobe u suradničkom zvanju i na radnom mjestu asistenta, a nema mogućnosti samostalno u cijelosti osigurati financijska sredstva za troškove školarina, može od Ministarstva zatražiti sufinanciranje troškova školarine, pod uvjetom da se radi o studijskom programu koji se ne izvodi u okviru matičnog sveučilišta, a bio bi neophodan za ispunjavanje obveze zaposlenika iz ugovora o radu i vezan uz radno mjesto na kojem je isti zaposlen.
- (3) Sufinanciranje troškova školarine iz stavka 2. ovoga članka podmiruje se u iznosu od ukupno najviše 60.000,00 kuna za poslijediplomski sveučilišni studij pri čemu cijena doktorskog studija ne može biti veća od tržišne cijene utvrđene za isti doktorski studij dok iznos do pune cijene podmiruje poslodavac.

(4) Kada poslodavac upućuje zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka na poslijediplomski studij u tuzemstvu, a izvan mjesta rada i prebivanja, dužan mu je izdati putni nalog sukladno TKU-u. Za dane kada je temeljem putnog naloga upućen na poslijediplomski sveučilišni studiju zaposlenik ne ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza iz članka 66. TKU-a.

(5) Poslodavac će zaposleniku iz stavka 1. ovoga članka podmiriti troškove putovanja i smještaja ukoliko se kumulativno ispune slijedeći uvjeti:

a) da se takav poslijediplomski sveučilišni studij izvodi u Republici Hrvatskoj,

b) da se takav poslijediplomski sveučilišni studij ne izvodi na ustanovi s kojom zaposlenik ima zaključen ugovor o radu, odnosno da se takav poslijediplomski sveučilišni studij (doktorski studij) ne izvodi u mjestu u kojemu je mjesto rada zaposlenika, sjedište poslodavca ili mjesto zaposlenikovog boravišta/prebivališta,

c) da je mjesto u kojem se izvodi poslijediplomski sveučilišni program udaljeno više od 30 km od mjesta u kojem poslodavac, s kojim zaposlenik ima zaključen ugovor, ima sjedište, odnosno od mjesta rada zaposlenika, odnosno mjesta zaposlenikovog boravišta/prebivališta,

d) da troškovi putovanja i smještaja nisu pokriveni iz drugih izvora.

(6) Prilikom odobravanja troškova iz stavka 4. i 5. ovoga članka, poslodavac, vodeći se načelom dobrog financijskog upravljanja za koje je odgovoran čelnik, obavezan je osigurati troškove smještaja primjerene studentskom standardu te financiranje prijevoza u visini troškova javnog prijevoza, nakon pribavljene potvrde voditelja poslijediplomskog sveučilišnog studija o vremenu koje je zaposlenik proveo na drugoj ustanovi na kojoj pohađa poslijediplomski sveučilišni studij.

## **PRODUŽENJE ROKA ZA REIZBOR**

### **Članak 36.**

(1) Osobama zaposlenima na znanstvenim, znanstveno-nastavnim, umjetničko-nastavnim i nastavnim radnim mjestima koje imaju sklopljene ugovore o radu na neodređeno vrijeme, a koja se financiraju iz državnog proračuna, produljuju se rokovi za reizbor za onoliko vremena koliko im je trajao roditeljni odnosno roditeljski dopust, bolovanje dulje od 3 mjeseca te obavljanje javne službe ili dužnosti.

(2) Ukoliko postupak reizbora traje dulje od 3 mjeseca, rok za reizbor se produljuje za onoliko vremena koliko je prekoračen rok za reizbor, odnosno do okončanja postupka reizbora, uz uvjet predaje urednog zahtjeva.

## **PRODUŽENJE UGOVORA O RADU**

### **Članak 37.**

(1) Osobama u suradničkim zvanjima i na suradničkim radnim mjestima će se produžiti ugovor o radu, za onoliko vremena koliko im je trajao roditeljni odnosno roditeljski dopust, bolovanje dulje od 3 mjeseca te obavljanje javne službe ili dužnosti.

(2) Ustanova će zaposleniku na suradničkom radnom mjestu koji ne obrani doktorski rad u propisanom roku, produžiti ugovor o radu u slučaju da je rad predan i urudžbiran najkasnije 3 mjeseca prije isteka roka.

(3) Ugovor o radu iz stavka 2. ovoga članka produžit će se do završetka postupka obrane, ali ne dulje od 6 mjeseci.

## **UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME**

### **Članak 38.**

S osobama izabranim u znanstvena, suradnička i stručna zvanja koje rade na projektu ograničenog trajanja, ugovor o radu zaključuje se na određeno vrijeme, dok traje projekt ili njegova dionica na

kojoj je ta osoba angažirana. S osobama koje rade na projektu ograničenog trajanja, moguće je sklapanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme duže od 3 godine, ukoliko je to opravdano objektivnim projektnim razlozima, odnosno razlozima pravovremenog i kvalitetnog provođenja projekta ili dionice projekta na kojoj je ta osoba angažirana, s tim da ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, ne smije trajati neprekidno dulje od 6 godina.

## **KRITERIJI ZA UVEĆANJE GODIŠNJEG ODMORA**

### **Članak 39.**

(1) Zaposlenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u najkraćem trajanju propisanim općim propisom o radu, odnosno najmanje 4 tjedna.

(2) Najkraće trajanje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka uvećava se:

1) prema složenosti poslova:

- poslovi za koje je uvjet doktorat znanosti – 5 dana
- poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 godine, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, odnosno poslovi za koje je uvjet magisterij znanosti – 4 dana
- poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 godine, odnosno završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij – 3 dana
- poslovi za koje je uvjet završena srednja škola u trajanju duljem od 3 godine – 2 dana
- ostali poslovi – 1 dan

2) prema dužini radnog staža:

- od 6 do 11 godina - 3 dana
- od 12 do 17 godina - 4 dana
- od 18 do 23 godina - 5 dana
- od 24 do 29 godina - 6 dana
- od 30 do 35 godina - 7 dana
- 36 i više godina - 8 dana

3) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju, skrbniku za svako dijete do 15 godina starosti - 2 dana
- roditelju, posvojitelju, skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju - 3 dana
- osobi s invaliditetom - 3 dana

4) prema uvjetima rada:

- rad na poslovima s posebnim uvjetima rada na kojima je zaposlenik u skladu s posebnim propisom izložen velikom riziku - 3 dana.

(3) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od najkraćeg trajanja toga odmora utvrđenog Zakonom o radu, niti više od 6 tjedana, odnosno 30 radnih dana za rad u petodnevnom radnom tjednu.

(4) Slijepom zaposleniku i zaposleniku koji radi na poslovima, gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno šest, a maksimalno sedam tjedana i 2 dana.

## **STUDIJSKI DOPUSTI**

### **Članak 40.**

#### **Uvjeti za odobravanje dopusta**

- (1) Poslodavac može zaposleniku na njegov zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:
- znanstvenog, umjetničkog, nastavnog ili stručnog rada i usavršavanja
  - suradnje na projektima
  - upoznavanja s novom opremom, tehnikama ili metodama rada
  - sudjelovanja u radu sveučilišnih ili znanstvenih institucija ili međunarodnih organizacija.
- (2) U slučaju zahtjeva zaposlenika za dopust iz stavka 1. ovoga članka, a koji bi neprekinuto trajao duže od 30 dana, potrebna je prethodna suglasnost znanstvenog odnosno stručnog vijeća.
- (3) Za vrijeme odobrenog plaćenog ili neplaćenog dopusta zaposlenika, poslodavac je dužan u tom razdoblju osigurati nesmetano obavljanje nastavnih, znanstvenih i drugih obveza.
- (4) Za vrijeme trajanja plaćenog dopusta zaposlenika, poslodavac za obavljanje poslova toga radnog mjesta ne može zaposliti novu osobu na teret sredstava državnog proračuna.

### **Članak 41.**

#### **Dopust za poslijediplomsko i poslijedoktorsko usavršavanje**

- (1) Za znanstveno, umjetničko, ili stručno usavršavanje, zaposleniku se može odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:
- poslijediplomskog studija u inozemstvu
  - poslijedokorskog usavršavanja u inozemstvu.
- (2) Po svakoj od osnova i pod uvjetom iz stavka 1. ovoga članka, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od jedne godine, a u preostalom dijelu boravka u inozemstvu na poslijediplomskom studiju ili poslijedoktorskom usavršavanju mu se priznaje pravo na neplaćeni dopust.
- (3) Zaposlenik koji napusti usavršavanje bez suglasnosti poslodavca, dužan je na zahtjev poslodavca vratiti poslodavcu sve troškove koje je poslodavac imao, osim ako ga poslodavac ne oslobodi te obveze iz razloga više sile, teže bolesti ili nekog drugog opravdanog razloga.
- (4) Odluku o oslobađanju od obveze povrata troškova iz stavka 3. ovoga članka poslodavcu, na zahtjev zaposlenika donosi čelnik ustanove, uz prethodno pribavljeno mišljenje znanstvenog odnosno stručnog vijeća.

### **Članak 42.**

#### **Slobodna studijska godina (sabbatical)**

- (1) U svrhu znanstvenog, nastavnog, umjetničkog ili stručnog rada, zaposleniku u znanstvenom, znanstveno-nastavnom, umjetničko-nastavnom i nastavnom zvanju i na odgovarajućem radnom mjestu može se odobriti pravo na slobodnu studijsku godinu (sabbatical).
- (2) Za vrijeme korištenja prava na slobodnu studijsku godinu, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene zaposleniku u prethodna 3 mjeseca.
- (3) Pravo iz stavka 1. ovoga članka, zaposlenici imaju pravo koristiti jednom u svakih sedam godina i to nakon šest godina efektivnog rada kod poslodavca u znanstvenom, znanstveno-nastavnom, umjetničko-nastavnom ili nastavnom zvanju i na odgovarajućem radnom mjestu.
- (4) Efektivnim radom u smislu stavka 3. ovoga članka smatra se redovito ispunjavanje obveza iz ugovora o radu zaposlenika, te se u isti ne uračunavanju razdoblja u kojima zaposlenik iz opravdanih razloga nije ispunjavao svoje obveze iz ugovora o radu dulje od 3 mjeseca (bolovanje, roditeljski dopust, obavljanje javne službe ili dužnosti, neplaćeni dopust te drugi opravdani slučajevi kada zaposlenik dulje od 3 mjeseca ne ispunjava svoje obveze iz ugovora o radu).

(5) Nakon korištenja prava na slobodnu studijsku godinu, zaposlenik je dužan raditi kod poslodavca najmanje onoliko vremena koliko je proveo na slobodnoj studijskoj godini, osim ako zbog prestanka ugovora o radu po sili zakona ili odlukom poslodavca isto nije moguće.

(6) Daljnji uvjeti korištenja prava na slobodnu studijsku godinu, propisuju se općim aktom ustanove.

(7) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, pravo na korištenje slobodne studijske godine ne ostvaruje zaposlenik poslije isteka akademske odnosno kalendarske godine u kojoj je navršio 65 godina života.

### **Članak 43.**

#### **Plaćeni dopust zaposlenika u inozemstvu u trajanju do tri mjeseca**

Poslodavac može, uz prethodnu suglasnost znanstvenog odnosno stručnog vijeća, jednom u kalendarskoj odnosno akademskoj godini, svakom zaposleniku odobriti plaćeni dopust u inozemstvu u trajanju do 3 mjeseca, u skladu sa člankom 40. ovoga Ugovora.

## **SIGURNOST NA RADU**

### **Obveze poslodavca**

#### **Članak 44.**

(1) Poslodavac je dužan provoditi sve mjere zaštite na radu i ispunjavati svoje obveze u području zaštite zdravlja i života zaposlenih, propisane općim propisom zaštite na radu.

(2) U svrhu sprječavanja ozljeda na radu, profesionalnih i drugih bolesti u svezi s radom, zaštite ljudskih života, zaštite radnog okoliša i sprječavanja nastanka materijalne štete, poslodavac je dužan provoditi organizacijske i edukativne programe podučavajući zaposlenike o propisima iz područja zaštite na radu, zaštite od požara, evakuacije i spašavanja u slučaju izvanrednih prilika i zdravstvenog zbrinjavanja zaposlenika, sukladno odredbama općih propisa o zaštiti na radu.

(3) U cilju obavljanja aktivnosti iz stavka 2. ovoga članka, sukladno odredbama općeg propisa o zaštiti na radu, poslodavac se obvezuje:

- osigurati izradu Procjene rizika na radu
- poduzeti mjere zaštite od požara i spašavanja zaposlenika, izraditi plan evakuacije i spašavanja, odrediti zaposlenike koji će provoditi mjere te osigurati pozivanje i omogućiti postupanje javnih službi nadležnih za zaštitu od požara i spašavanje, u skladu s posebnim propisima
- osigurati da sredstva rada i osobna zaštitna oprema u uporabi budu u svakom trenutku sigurni, održavani, prilagođeni za rad i u ispravnom stanju te da se koriste u skladu s pravilima zaštite na radu, tehničkim propisima i uputama proizvođača tako da u vrijeme rada ne ugrožavaju zaposlenike
- planirati i osigurati materijalna sredstva radi provođenja navedenih mjera i postupaka, sukladno odredbama općeg propisa o zaštiti na radu.

(4) Zaposlenici imaju pravo na informiranje vezano uz nove tehnologije, nove projekte, nove opasnosti, štetnosti i napore, te na izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu, sukladno odredbama općeg propisa o zaštiti na radu.

## **NAPUŠTANJE RADNOG MJESTA ZBOG OPASNOSTI**

### **Članak 45.**

(1) Dužnost je svakog zaposlenika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koji su mu na poslu osigurani.

(2) Zaposlenik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje mjesto službe, odnosno radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge zaposlenike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

(3) Za vrijeme prekida rada u slučaju iz stavka 2. ovoga članka, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna 3 mjeseca.

(4) O slučaju iz stavka 2. ovoga članka, zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca i radničko vijeće odnosno sindikalnog povjerenika koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća.

## **PRAVA, OBVEZE I OVLAŠTI SINDIKATA I SINDIKALNIH POVJERENIKA I PREDSTAVNIKA**

### **Obavijest o izboru sindikalnog povjerenika i predstavnika**

#### **Članak 46.**

Sindikat je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i sindikalnih predstavnika, u skladu s općim propisom o radu.

### **Prava sindikalnih povjerenika i predstavnika**

#### **Članak 47.**

(1) Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku omogućiti, u cilju promicanja interesa članova sindikata, pristup podacima važnim za ostvarenje prava kod poslodavca, neophodan pristup mjestu rada i radnim mjestima u svrhu obnašanja njihove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava zaposlenika u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja.

(2) Poslodavac treba sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku osigurati informacije 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 ekonomski i socijalni položaj zaposlenika.

(3) Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah, a najkasnije u roku od 3 dana, od dana zatraženog primitka.

(4) Poslodavac je dužan u pisanoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, najkasnije u roku od 8 dana.

(5) Sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti, ako djeluje u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

(6) Sindikalni je predstavnik dužan pred poslodavcem predstaviti se odgovarajućom punomoći i osobnom iskaznicom.

(7) Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja njegovih dužnosti odnosno dužnosti radničkog vijeća i službenog puta u svezi s tim dužnostima, smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

## **Sindikalne aktivnosti i sastanci**

### **Članak 48.**

- (1) Poslodavac je sindikalnom povjereniku, odnosno sindikalnom predstavniku ili članovima povjereništva dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavljaju u radno vrijeme na način i u opsegu koji ovisi o veličini i organizaciji rada ustanove, a koji ne šteti obavljanju službe.
- (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 ustanove, o čemu trebaju obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje ustanove.
- (4) U slučaju iz stavka 2. i 3. ovoga članka, sindikat ima pravo sastanak, odnosno skup, sazvati najkasnije 2 sata prije isteka radnog vremena.
- (5) Sindikalni povjerenik odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćeni dopust za sindikalne tečajeve, sastanke, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 10 dana godišnje.

## **Uvjeti za rad sindikalnog povjerenika i predstavnika**

### **Članak 49.**

- (1) Poslodavac je dužan bez naknade, osigurati za rad sindikata najmanje sljedeće uvjete:
  - jednu prostoriju za rad sindikata, u pravilu odvojenu od mjesta rada, i odgovarajući prostor za održavanje sastanaka, neovisno o broju sindikata koji djeluju u ustanovi, a raspored korištenja prostorije određuje se sukladno broju plaćenih sati rada na koje pojedini sindikat ima pravo u radničkom vijeću
  - 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, u vrijeme i na način koji ne šteti obavljanju službe
  - slobodu podjele tiska, izvješćivanja i oglašavanja i na drugim mjestima u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska
  - 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 izjave člana sindikata.
- (2) U slučaju kada sindikalni povjerenik obavlja sindikalne aktivnosti u punom radnom vremenu, a zbog prirode njegova posla te aktivnosti nije moguće obavljati na njegovom mjestu rada, poslodavac će mu u pravilu osigurati drugi odgovarajući prostor za obavljanje sindikalnih aktivnosti.
- (3) Poslodavac će se sudržavati od svakoga činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat u ustanovi bio doveden u povlaštenu ili podređeni položaj.
- (4) U slučaju spora o korištenju uvjeta za rad sindikata nužnih za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti, spor će biti povjeren arbitraži.

## **Zaštita sindikalnog povjerenika**

### **Članak 50.**

- (1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja dužnosti i 6 mjeseci nakon prestanka te dužnosti, bez suglasnosti sindikata kojeg je sindikalni povjerenik član, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu niti na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale zaposlenike.



(2) Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživa zaštitu iz Zakona o radu i ovoga Ugovora, određuje se:

- prema broju članova sindikata – u slučaju kada je u ustanovi izabrano radničko vijeće
- prema ukupnom broju zaposlenika u ustanovi – u slučaju kada radničko vijeće nije izabrano.

(3) Suglasnost iz stavka 1. ovoga članka daje osoba određena statutom sindikata, a ako nije određena, suglasnost daje predsjednik sindikata ili osoba koju on ovlasti.

### **Preuzimanje prava i obveza radničkog vijeća**

#### **Članak 51.**

(1) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni povjerenici preuzimaju sva prava i obveze radničkog vijeća u skladu s općim propisom o radu.

(2) Broj sindikalnih povjerenika iz stavka 1. ovoga članka, ne može biti veći od broja članova radničkog vijeća da je ono bilo izabrano.

(3) Za rad u radničkom vijeću svaki član ima pravo na naknadu plaće za šest radnih sati tjedno.

(4) Sindikalni povjerenik koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća, kao i član radničkog vijeća, radi obavljanja poslova radničkog vijeća, u radno vrijeme, ima pravo na umanjenje opsega i sadržaja redovnih radnih dužnosti u ekvivalentu od 270 sati godišnje, u odnosu na ukupni godišnji fond radnih sati utvrđen člankom 58. stavkom 2. ovoga Ugovora.

(5) Kompozicija radnog opterećenja sindikalnog povjerenika koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća, kao i člana radničkog vijeća, iz stavka 4. ovoga članka, utvrđuje se u godišnjem planu rada ustanove i pisanom odlukom čelnika ustanove prije početka svake akademske godine, kao i za svakog zaposlenika.

(6) Sindikalni povjerenik koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća, kao i član radničkog vijeća, koji, radi obavljanja poslova radničkog vijeća, ima pravo na umanjenje punog radnog opterećenja na način utvrđen stavkom 4. ovoga članka, ima pravo na prekovremeni rad na način i uz ispunjenje uvjeta utvrđenih člankom 84. ovoga Ugovora.

(7) U ustanovi s manje od 20 zaposlenika, samo sindikalni povjerenik najbrojnijeg sindikata po članstvu u ustanovi ima pravo na dva sata rada tjedno uz naknadu plaće.

### **Povratak na rad**

#### **Članak 52.**

(1) Poslodavac i čelnik Sindikata, koji je prethodno bio u radnom odnosu kod poslodavca u sustavu znanosti i visokog obrazovanja, nakon prestanka istog radnog odnosa i zasnivanja radnog odnosa u Sindikatu, na zahtjev čelnika Sindikata sklopit će pisani sporazum sukladno kojem će se čelniku Sindikata po prestanku radnog odnosa u Sindikatu zajamčiti sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koje je prethodno radio ili poslova koji će u najvećoj mogućoj mjeri u pogledu stupnja naobrazbe i radnih vještina odgovarati poslovima koje je radio

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, ugovor se može sklopiti najkasnije u roku od 30 dana od prestanka radnog odnosa u Sindikatu.

### **Obavijest Sindikatu**

#### **Članak 53.**

Sve dopise (odluke, upute i drugo) koje dostavlja ustanovama u sustavu znanosti i visokog obrazovanja, a koji utječu na radnopravni, socijalni, profesionalni i materijalni položaj zaposlenika i

djelatnosti, Ministarstvo se obvezuje istovremeno dostaviti na znanje i Sindikatu na njegovu službenu adresu elektroničke pošte.

### **Predstavnik Sindikata u senatu**

#### **Članak 54.**

Predstavnik Sindikata sudjeluje u radu senata sveučilišta bez prava glasovanja.

### **Predstavnici zaposlenika u upravnim tijelima ustanova**

#### **Članak 55.**

- (1) U upravnim tijelima ustanova u sustavu znanosti i visokog obrazovanja jedan član mora biti predstavnik zaposlenika.
- (2) Predstavnika zaposlenika u upravnim tijelima imenuje i opoziva radničko vijeće.
- (3) Ako radničko vijeće nije utemeljeno, predstavnika zaposlenika u tijelima iz stavka 1. ovoga članka, biraju i opozivaju radnici sukladno općem propisu o radu.
- (4) Predstavnik zaposlenika u upravnim tijelima ima isti pravni položaj kao i ostali članovi upravnog tijela, a sukladno odredbama općeg propisa o radu.

### **Povjerenik zaštite na radu**

#### **Članak 56.**

- (1) U provođenju mjera zaštite na radu povjerenik zaštite na radu ima pravo i obvezu osobito:
  - 1) podnositi poslodavcu prijedloge vezane uz donošenje odluka iz zaštite na radu
  - 2) zahtijevati od poslodavca da poduzme odgovarajuće mjere u svrhu smanjenja i otklanjanja rizika
  - 3) podnositi pritužbe tijelima nadležnim za zaštitu na radu
  - 4) sudjelovati s poslodavcem u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih kemikalija i bioloških štetnosti u radni i proizvodni proces te poticati poslodavca i njegove ovlaštenike na provedbu zaštite na radu
  - 5) biti obaviješten o svim promjenama koje utječu ili bi mogle utjecati na zaštitu na radu
  - 6) izvršiti uvid i koristiti dokumentaciju poslodavca iz zaštite na radu
  - 7) primati primjedbe radnika u vezi s primjenom pravila zaštite na radu te ih prenositi poslodavcu ili njegovom ovlašteniku
  - 8) izvijestiti nadležnog inspektora i specijalistu medicine rada o svojim zapažanjima, odnosno zapažanjima radnika
  - 9) prisustvovati inspekcijskim pregledima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi nadležni inspektor
  - 10) pozvati nadležnog inspektora, kada ocijeni da su ugroženi sigurnost i zdravlje radnika, a poslodavac propušta ili odbija provoditi potrebnu zaštitu na radu
  - 11) osposobljavati se za obavljanje poslova povjerenika radnika za zaštitu na radu
  - 12) stalno proširivati i unapređivati znanje te pratiti i prikupljati obavijesti od važnosti za svoj rad
  - 13) staviti prigovor na inspekcijski nalaz
  - 14) svojim djelovanjem poticati radnike na provedbu zaštite na radu
  - 15) obavješćivati radnike o provedbi zaštite na radu.
- (2) Izbor povjerenika za zaštitu na radu, kao i broj povjerenika obavlja se i određuje u skladu s odredbama propisa o zaštiti na radu.

### **III. NORMIRANJE RADA**

#### **Članak 57.**

##### **Svrha normiranja**

- (1) Normiranje rada u znanosti i nastavi podrazumijeva kvantificiranje (ponderiranje) pojedinih elemenata radnog procesa brojem potrebnih radnih sati za zaposlenike na znanstveno-nastavnim, umjetničko-nastavnim, znanstvenim, nastavnim i suradničkim radnim mjestima (u daljem tekstu: zaposlenici).
- (2) Svrha normiranja radnog vremena u sustavu znanosti i visokog obrazovanja, a u cilju unapređenja nastave i poticajnog okruženja za studiranje, poučavanje i istraživanje, je određivanje i prepoznavanje radnih opterećenja zaposlenika što omogućuje:
  - 1) priznavanje, kompenzaciju i obračun većeg rada od onog koji se uobičajeno očekuje za plaću u punom radnom vremenu (transparentnost i pravičnost)
  - 2) fleksibilnije disponiranje elementima radnog opterećenja unutar redovnog radnog vremena.

#### **1.0. RADNO VRIJEME I FOND RADNIH SATI**

#### **Članak 58.**

##### **Puno radno vrijeme, fond radnih sati i obveze zaposlenika**

- (1) Obveze zaposlenika u redovnom radnom vremenu u ustanovama, utvrđuju se u okviru 40-satnog radnog tjedna (puno radno vrijeme).
- (2) Za obračunske svrhe u ovom Ugovoru smatrat će se da svaki zaposlenik radi u pravilu 1800 efektivnih radnih sati godišnje nakon što se od ukupnog godišnjeg fonda plaćenih radnih sati odbiju godišnji odmori i državni praznici.
- (3) Ispunjavanje obveza nastavnika, znanstvenika i suradnika na visokim učilištima i javnim znanstvenim institutima u punom radnom vremenu sastoji se od obveza u nastavi, obveza znanstveno-istraživačkog odnosno umjetničkog rada temeljem projekata te institucijskog doprinosa i administrativnih poslova, a raspodjela obveza razrađena je niže u tekstu ovog ugovora.
- (4) Članovi radničkog vijeća odnosno sindikalni povjerenici koji su preuzeli prava i obveze radničkog vijeća imaju pravo na umanjene opsega i sadržaja radnih dužnosti u ekvivalentu od 270 sati godišnje.

#### **Članak 59.**

##### **Rad za tržište**

- (1) Zaposlenici mogu obavljati i znanstveni i stručni rad za tržište koji se obavlja u okviru javnih ustanova ako ne proturječi obavezama u nastavi i znanstvenim istraživanjima.
- (2) Svaki rad za tržište mora biti reguliran ugovorom matične ustanove i naručitelja s ugovorenim brojem obračunskih radnih sati za obavljeni posao.
- (3) Ako zaposlenik dio radnog vremena radi na poslovima za tržište, postotak radnog vremena koji se financira iz sredstava državnog proračuna umanjuje se razmjerno broju sati koji zaposlenik radi na poslovima za tržište.
- (4) Cijena radnog sata u poslovima za tržište ne može biti manja od cijene radnog sata u redovnom radnom vremenu za nastavu i istraživanje.

#### **Članak 60.**

##### **Više ugovora o radu i nepuno radno vrijeme**

- (1) Zaposlenici mogu sklopiti ugovor o radu s više ustanova (kumulativni radni odnos) odnosno s više poslodavaca u sustavu znanosti i visokog obrazovanja ili izvan njega.
- (2) Obveze zaposlenika koji rade nepuno radno vrijeme proporcionalno se umanjuju.

## 2.0. POSLOVI

### 2.1. KLASIFIKACIJA POSLOVA

#### 2.1.1. POSLOVI ZNANSTVENO-NASTAVNIH I UMJETNIČKO-NASTAVNIH RADNIH MJESTA

##### Članak 61.

###### Poslovi u nastavi

Poslovi zaposlenika u nastavi na znanstveno-nastavnom i umjetničko-nastavnom radnom mjestu u okviru ukupnog godišnjeg fonda radnih sati su:

1. svi oblici neposrednog izvođenja preddiplomske, diplomske i poslijediplomske nastave: predavanja, seminari, vježbe, terenska nastava, e-kolegiji
2. priprema za nastavu te nadzor i organizacija rada suradnika na predmetu
3. poslovi koji se smatraju sastavnim dijelom nastavnog opterećenja: (ispiti, kolokviji, konzultacije, seminarski radovi)
4. poslovi mentorstva u samostalnom radu studenata (završni, diplomski radovi, mentorstvo doktorata i slično)
5. ostali poslovi vezani za nastavu kao na primjer:
  - sudjelovanje u raznim stručnim povjerenstvima (obrane i ocjene završnih radova na svim razinama studija)
  - usavršavanje u nastavnim vještinama
  - izrada vodiča i godišnjaka studija
  - korekcije programa, pregled programa i dnevnika prakse
  - dežurstva na ispitima; izrada satnice
6. pisanje, uređivanje i recenziranje udžbenika i priručnika, skripti zbirke zadataka i slično.

##### Članak 62.

###### Poslovi u znanosti i umjetnosti na sveučilištima

Poslovi zaposlenika u znanosti i istraživanju na znanstveno-nastavnom radnom mjestu i u umjetnosti na umjetničko-nastavnom radnom mjestu u okviru ukupnog godišnjeg fonda radnih sati su:

- znanstvenoistraživački i umjetnički rad te znanstveno i umjetničko usavršavanje i publiciranje radova kroz rad na kompetitivnim nacionalnim i međunarodnim projektima te rad na znanstveno-istraživačkim i umjetničkim projektima ustanove
- rad na pripremi projekta
- uredništvo znanstvenih časopisa u znanstvenom dijelu posla (*editorial board*), recenziranje znanstvenih radova i projekata
- stručni rad kao pretpostavka ili posljedica znanstvenog istraživanja i umjetničkog stvaralaštva uključujući rad na inovacijama (razvoj koncepta, patenti).

##### Članak 63.

###### Institucijski doprinos i administrativni dio posla na sveučilištima

- (1) Poslovi institucijskog doprinosa (npr. rad u stručnim vijećima i povjerenstvima ustanove, rad u senatu sveučilišta, matičnim povjerenstvima, nacionalnim tijelima, organizacija znanstvenih i stručnih konferencija, uređivanje i izdavanje znanstvenih časopisa, stručni rad, popularizacija znanosti i umjetnosti) te administrativni poslovi uz nastavu i znanost ulaze u godišnji fond standardnog redovnog radnog vremena.
- (2) Pojedini elementi ovih poslova nisu pogodni za normiranje, ali se mogu evidentirati na ustanovama radi obračunavanja u puno radno vrijeme zaposlenika.

## 2.1.2. POSLOVI ZNANSTVENIH RADNIH MJESTA

### Članak 64.

#### Poslovi u znanosti, istraživanju, nastavi i administrativnim poslovima

(1) Poslovi zaposlenika na znanstvenom radnom mjestu u okviru ukupnog godišnjeg fonda radnih sati su:

- znanstvenoistraživački i umjetnički rad te znanstveno i umjetničko usavršavanje, publiciranje radova kroz rad na kompetitivnim nacionalnim i međunarodnim projektima te rad na znanstveno-istraživačkim i umjetničkim projektima ustanove,
- rad na pripremi projekta
- uredništvo znanstvenih časopisa u znanstvenom dijelu posla (*editorial board*), recenziranje znanstvenih radova i projekata
- stručni rad kao pretpostavka ili posljedica znanstvenog istraživanja i umjetničkog stvaralaštva uključujući rad na inovacijama (razvoj koncepta, patenti).

(2) Znanstvenici na institutima mogu sudjelovati u stručnom radu odnosno nastavi (pod uvjetima koje dogovaraju matični institut i visokoškolska ustanova), pri čemu se taj rad normira i ulazi u ukupni fond radnih sati znanstvenika.

(3) Odredbe članka 63. ovoga Ugovora koje se odnose na institucijski doprinos i administrativni dio posla te članka 59. ovoga Ugovora koji se odnose na rad na projektima za tržište, na odgovarajući način primjenjuju se i na poslove znanstvenih radnih mjesta u javnim znanstvenim institutima.

## 2.1.3. POSLOVI NASTAVNIH RADNIH MJESTA

### Članak 65.

#### Poslovi i način normiranja poslova nastavnih radnih mjesta

(1) Poslovi zaposlenika u nastavi na nastavnim radnim mjestima u okviru ukupnog godišnjeg fonda efektivnih radnih sati su:

1. svi oblici neposrednog izvođenja preddiplomske i diplomske nastave: predavanja, vježbe, seminari, terenska nastava, e-kolegiji
2. priprema za nastavu te nadzor i organizacija rada suradnika na predmetu
3. poslovi koji se smatraju sastavnim dijelom nastavnog opterećenja: ispiti, kolokviji, konzultacije, seminarski radovi
4. poslovi mentorstva u samostalnom radu studenata (završni, diplomski radovi i dr.);
5. ostali poslovi vezani za nastavu kao na primjer:
  - sudjelovanje u raznim stručnim povjerenstvima (obrane i ocjene završnih radova na svim razinama studija)
  - usavršavanje u nastavnim vještinama
  - izrada vodiča i godišnjaka studija
  - recenzije studijskih programa; korekcije programa, pregled programa i dnevnika prakse
  - dežurstva na ispitima; izrada satnice.
6. pisanje, uređivanje i recenziranje udžbenika i priručnika, zbirke zadataka i slično.

(2) Poslovi zaposlenika na nastavnim radnim mjestima su i rad na istraživačkim projektima (razvojnim, stručnim i znanstvenim), stručno usavršavanje, publiciranje radova, uređivanje i izdavanje stručnih časopisa.

(3) Odredbe članka 63. ovoga Ugovora. koje se odnose na administrativni dio posla i institucijski doprinos te članka 59. ovoga Ugovora koji se odnosi na rad na projektima za tržište, na odgovarajući način primjenjuju se i na poslove nastavnih radnih mjesta.

## **2.1.4. POSLOVI SURADNIČKIH RADNIH MJESTA**

### **Članak 66.**

#### **Poslovi suradničkih radnih mjesta**

Odredbe članka 59. - 65. ovoga Ugovora na odgovarajući se način primjenjuju i na suradnička radna mjesta na visokim učilištima i javnim znanstvenim institutima (asistent, poslijedoktorand).

### **Članak 66a.**

#### **Poslovi tehničara u nastavi**

- (1) Tehničari u nastavi pripremaju materijale za eksperimentalne laboratorijske vježbe kao što su mikroorganizmi, biološki materijal, laboratorijski pribor, kemikalije te pripremaju i pospremaju opremu i instrumente.
- (2) Tehničarima se godišnja norma određuje u visini od 600 kontakt sati u radu sa studentima a koristi se za izračunavanje broja tehničara po određenom predmetu i laboratoriju.
- (3) Jedan kontakt sat tehničara ima ekvivalent od jednoga radnog sata.

## **3.0. PODJELA RADNOG VREMENA**

### **3.1. STANDARDNA PODJELA RADNOG VREMENA**

#### **Članak 67.**

##### **Standardna podjela punog radnog vremena**

- (1) U svim slučajevima kada je, radi reguliranja radnog opterećenja ustanove i pojedinca, potrebno znati omjer radnog vremena između rada u znanosti i rada u nastavi, kao standardna obračunska vrijednost uzimat će se da se ukupni fond radnog vremena na znanstveno-nastavnim radnim mjestima sastoji od prosječno 45% radnog vremena u kojem se radi nastava i isto toliko radnog vremena namijenjenog znanosti, dok institucijskom doprinosu i administrativnim poslovima pripada 10% radnog vremena.
- (2) Standardni fond radnog vremena za asistente na sveučilištu sastoji se od 22,5% radnog vremena u nastavi i 67,5% radnog vremena u znanosti.
- (3) Standardni fond radnog vremena za poslijedoktorande na sveučilištu sastoji se od 33,8% radnog vremena u nastavi i 56,2% u znanosti.
- (4) Standardni fond radnog vremena za nastavno radno mjesto na visokim učilištima i suradničko radno mjesto na veleučilištu i visokoj školi sastoji se od 67,5% radnog vremena u nastavi i posljedično 22,5% radnog vremena u istraživačkom i stručnom radu.
- (5) Ako je asistent na veleučilištu ili visokoj školi upisao poslijediplomski doktorski studij uz zahtjev ili pristanak ustanove njegovo standardno opterećenje u nastavi odgovara asistentu na sveučilištu sve dok traje doktorski studij, a najdulje 6 godina.
- (6) Standardni fond radnog vremena za znanstveno radno mjesto sastoji se od 90% radnog vremena u istraživanju i stručnom radu te 10% u institucijskom doprinosu i administrativnim poslovima.
- (7) Standardni fond radnog vremena za suradnička radna mjesta na javnim znanstvenim institutima sastoji se od 90% radnog vremena u istraživanju i stručnom radu te 10% u institucijskom doprinosu i administrativnim poslovima.

#### **Članak 68.**

##### **Standardna podjela radnog vremena namijenjenog nastavi i znanosti**

- (1) U standardnoj podjeli radnog vremena ukupno radno vrijeme u nastavi sastoji se od:
  - 60% radnog vremena namijenjenog nastavi za izravne aktivnosti u nastavi i za nastavu (poslovi iz članka 61. alineja 1. do 4. ovoga Ugovora), kao što su neposredni kontakti sa studentima (nastava, ispiti, kolokviji, konzultacije, mentorstva, seminarski radovi i slično) i priprema za takve aktivnosti

- 40% radnog vremena namijenjenog nastavi za sve neizravne aktivnosti (članka 61. alineje 5.-6. ovoga Ugovora) koje podupiru i unapređuju nastavni proces, održavanje nastave i rad sa studentima (pisanje udžbenika, zbirki zadataka, skripti, rad u povjerenstvima, oko prijemnih ispita, satnice, usavršavanja u nastavnim vještinama, izrada digitalnih sadržaja i slično).

(2) U standardnoj podjeli radnog vremena ukupno radno vrijeme u znanosti sastoji se od:

- 90% radnog vremena namijenjenog izravnom radu na kompetitivnim, nacionalnim i međunarodnim projektima te u radu na znanstveno-istraživačkim i umjetničkim projektima ustanove
- 10% radnog vremena namijenjenog znanosti za sve neizravne aktivnosti koje podupiru i unapređuju rad u znanosti (uredništvo znanstvenih časopisa, recenzije, rad na pripremi projekata)

### **Članak 69.**

#### **Svrha standardne podjele radnog vremena**

Standardna podjela radnog vremena iz članka 67. i 68. ovoga Ugovora ne mora odgovarati strukturi stvarnog radnog vremena svakog pojedinca i koristi se kao obračunski orijentir i mjerilo, kao na primjer:

- za mjerila prilikom definiranja prekovremenog rada
- u slučaju dodatnih obveza nastavnika koji imaju manju normu od pune u nastavi
- kada valja regulirati vrijeme potrebno za napredovanje zbog prekomjernog rada ili izostanka rada u nastavi
- u slučajevima kada se u institutima daju dodatna zaduženja
- i u svim drugim slučajevima kada je to izvedivo i korisno.

## **3.2. FLEKSIBILNA PODJELA RADNOG VREMENA**

### **Članak 70.**

#### **Odstupanje od standardne podjele radnog vremena - fleksibilno normiranje**

U fleksibilnom normiranju radnog vremena odstupanje od standardne podjele radnog vremena u odnosu na standardni fond radnih sati u nastavi i znanosti znači da u punom radnom vremenu zaposlenik može biti zadužen na:

1. znanstveno-nastavnom radnom mjestu u rasponu od najmanje 27% do najviše 63% u nastavi i u istom rasponu u znanosti od punog radnog vremena
2. suradničkom radnom mjestu asistenta na sveučilištu u rasponu od najmanje 22,5% do najviše 25% u nastavi i od najmanje 65% do najviše 67,5% u znanosti od punog radnog vremena
3. suradničkom radnom mjestu poslijedoktoranda na sveučilištu u rasponu od najmanje 33,8% do najviše 40% u nastavi i od najmanje 50% do najviše 56,2% u znanosti od punog radnog vremena
4. nastavnom radnom mjestu na visokom učilištu i suradničkom radnom mjestu na veleučilištu i visokoj školi u rasponu od najmanje 55% do najviše 90% u nastavi i do najviše 35% u istraživačko-stručnom radu od punog radnog vremena
5. suradničkom radnom mjestu na veleučilištu ili visokoj školi na kojem je zaposlenik na zahtjev ili pristanak ustanove upisao poslijediplomski doktorski studij u rasponu od 22,5% do najviše 35% punog radnog vremena u nastavi sve dok traje doktorski studij, a najdulje 6 godina
6. znanstvenom radnom mjestu u rasponu od najmanje 45% do najviše 90% punog radnog vremena u znanosti, te od najviše 27% u nastavi odnosno najviše 45% u stručnom radu
7. suradničkom radnom mjestu asistenta i poslijedoktoranda na javnim znanstvenim institutima najmanje sa 63% u znanosti te najviše 27% u nastavi odnosno stručnom radu od punog radnog vremena.

## **Članak 71.**

### **Uvjeti za odstupanje od standardne podjele radnog vremena**

- (1) Povećanje radnog vremena za znanost na sveučilištu u odnosu na standardno opterećenje, u okviru raspona iz članka 70. ovoga Ugovora, moguće je u slučaju kada zaposlenik radi na kompetitivnom nacionalnom odnosno međunarodnom znanstvenom projektu koji zahtjeva veći postotak radnog vremena od standardne podjele radnog vremena.
- (2) Povećanje radnog vremena za nastavu u odnosu na standardno opterećenje, u okviru raspona iz članka 70. ovoga Ugovora, moguće je sukladno studijskom programu visokih učilišta u skladu s internim aktima ustanova.
- (3) Za nastavna radna mjesta na visokim učilištima i suradnička radna mjesta na veleučilištu i visokoj školi povećanje radnog vremena za stručno-istraživački rad u odnosu na standardno opterećenje, u okviru raspona iz članka 70. ovoga Ugovora, moguće je ako upravno vijeće veleučilišta i visoke škole potvrdi da je takav rad u skladu s misijom ustanove.
- (4) Na znanstvenim odnosno suradničkim radnim mjestima na javnim znanstvenim institutima stručni i razvojni rad, u granicama iz članka 70. stavka 1. alineja 6. i 7. ovoga Ugovora, može biti pravdan samo ako je takav rad u skladu s misijom instituta i ako je prihvaćen planom projekta koji uključuje obračunski fond radnih sati potreban za njegovo izvršenje, a koji je odobren od strane upravnog vijeća instituta.
- (5) Za znanstvena i suradnička radna mjesta na javnim znanstvenim institutima rad u nastavi na visokim učilištima do ograničenja iz članka 70. stavka 1. alineje 6. i 7. ovoga Ugovora, moguć je samo ako javni institut ima potpisan ugovor s tom svrhom s visokim učilištem.

## **3.3. PODJELA RADNOG VREMENA RUKOVODEĆIH RADNIH MJESTA**

### **Članak 72.**

#### **Nastavno opterećenje čelnih ljudi visokoškolskih ustanova**

- (1) Obveza nastavnika koji obavlja dužnost dekana iznosi 20% punoga nastavnog opterećenja, a prodekana 50% punoga nastavnog opterećenja.
- (2) Obveza nastavnika koji obavlja dužnost pročelnika sveučilišnog odjela iznosi 50% punoga nastavnog opterećenja, a zamjenika pročelnika sveučilišnog odjela 80% punoga nastavnog opterećenja.
- (3) Nastavnik koji obavlja dužnost rektora nema obveze u nastavi, a obveza nastavnika koji obavlja dužnost prorektora iznosi 20% punoga nastavnog opterećenja.

### **Članak 73.**

#### **Znanstveno opterećenje čelnih ljudi znanstvenih ustanova**

- (1) Obaveza osobe koja obavlja dužnost pomoćnika ravnatelja javnog instituta mora 50% od punog radnog vremena raditi u znanosti, tako da se kod izbora i reizbora pet godina provedenih na mjestu pomoćnika ravnatelja računa kao dvije i pol godine rada u znanosti.
- (2) Zaposlenik koji obavlja dužnost ravnatelja javnog instituta ne mora raditi u znanosti.

## **3.4. STVARNA PODJELA RADNOG OPTEREĆENJA**

### **Članak 74.**

#### **Odluka o stvarnoj podjeli i kompoziciji radnog opterećenja**

- (1) Kompozicija radnog opterećenja svakog pojedinca posljedica je odluka na razini ustrojstvene jedinice i na razini ustanove kao rezultat mogućnosti i potreba ustanove kao cjeline, potreba ustrojstvene jedinice i osobnih preferencija zaposlenika.
- (2) Kompozicija radnog opterećenja za svakog pojedinog zaposlenika mora se utvrditi u godišnjem planu ustanove i pisanom odlukom čelnika ustanove prije početka akademske godine za razdoblje od jedne akademske godine.
- (3) Umanjenje opsega i sadržaja radnih dužnosti članova radničkog vijeća odnosno zaposleničkog vijeća iz članka 58. stavka 4. ovoga Ugovora utvrđuje se odlukom iz stavka 2. ovoga članka.



## **4.0. NORMIRANJE RADA**

### **4.1. NORMIRANJE NASTAVNOG RADA**

#### **4.1.1. IZVOĐENJE NASTAVE I NASTAVNE GRUPE**

##### **Članak 75.**

###### **Izvođenje nastave**

- (1) Nastava na sveučilišnim i stručnim studijima izvodi se u skladu sa studijskim programom i izvedbenim planom kojim se u dijelu utvrđuje i oblik njezina izvođenja (predavanja, vježbe, seminari, konzultacije, mentorstvo, provjere znanja i dr.).
- (2) Nastava iz stavka 1. ovoga članka izvodi se u nastavnim grupama čija je satnica propisana izvedbenim planom, koji je trajno dostupan na službenim mrežnim stranicama visokog učilišta.

##### **Članak 76.**

###### **Sudionici u nastavi**

- (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 dijela nastave (stručni suradnici, laboranti, instruktori, programeri i ostalo pomoćno nastavno osoblje), u skladu s nastavnim planom i programom.

##### **Članak 77.**

###### **Nastavne grupe**

- (1) Nastavne grupe u preddiplomskoj i diplomskoj nastavi broje:
  1. za predavanje – do 150 studenata
  2. predavanja na umjetničkim akademijama – do 50 studenata
  3. za seminare – do 30 studenata
  4. za vježbe - do 50 studenata, iznimno
    - vježbe iz stranog jezika – do 30 studenata
    - vježbe tjelesne i zdravstvene kulture – do 50 studenata
    - metodičke vježbe, vježbe primijenjene kineziologije, vježbe na računalima, vježbe u praktikumu, , terenske – do 15 studenata
    - vježbe lektorske i govorne, laboratorijske, eksperimentalne, sekcijske i projektantske – do 10 studenata
    - konstrukcijske i kliničke vježbe – do 6 studenata
    - posebne kliničke vježbe (ginekološke, kirurške i sl.), individualizirane vježbe na umjetničkim akademijama – do 4 studenta.
- (2) Sve nastavne grupe i sudionici u nastavi iz prethodnog članka trebaju biti iskazani u rasporedu (koji obavezno sadrži i podatak o dvorani u kojoj se odvija nastava) i objavljeni na mrežnim stranicama ustanove.
- (3) Nove grupe mogu se ustrojiti kada se broj studenata u grupama poveća za najmanje 20% u odnosu na maksimalni broj propisan stavkom 1. ovoga članka.
- (4) U slučaju odstupanja od stavka 1. ovog članka, promjenu nastavnih grupa odobrava ministar na prijedlog tijela visokog učilišta nadležnog za upravljanje kvalitetom.
- (5) Ako nastavnik obavlja istovrsnu nastavu u dvije ili više grupa, takav se rad tretira kao repetitivna nastava.
- (6) 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.

## 4.1.2. PUNO NASTAVNO OPTEREĆENJE

### Članak 78.

#### Način normiranja poslova u nastavi

- (1) Poslovi neposredne nastave sa studentima iz članka 61. alineje 1. i članka 64. ovoga Ugovora, se normiraju u ovom Kolektivnom ugovoru kao zaštitna granica opterećenja i polazište su za disponiranje i ujednačavanje radnih opterećenja na ustanovi.
- (2) Neposredni rad u nastavi iz prethodnog stavka računa se u kontakt-satima pri čemu jedan kontakt sat označava puni radni sat proveden u izvođenju jednog od oblika neposredne nastave sa studentima.
- (3) Poslovi iz članka 61. alineje 2.-4., i članka 64. ovoga Ugovora, obavljaju se po potrebi i u opsegu koji je nužan i uobičajen uz obavljanje poslova iz članka 61. alineje 1., i članka 64. ovoga Ugovora, i mogu se dodatno normirati na razini ustanove internim aktima ustanove na koje Sindikat daje prethodno mišljenje.
- (4) Ako i kada poslovi iz prethodnog stavka nisu normirani na razini ustanove u slučaju spora o stvarnom opterećenju zaposlenika procjenu stvarnog opterećenja donijet će tijelo zaduženo za osiguravanje kvalitete uz pribavljeno mišljenje Sindikata.
- (5) Poslovi neizravnih nastavnih aktivnosti, iz članka 61. alineje 5. i 6. i članka 65. ovoga Ugovora, u pravilu se ne normiraju, ali se moraju pravdati rezultatima.

### Članak 79.

#### Standardno ponderiranje pojedinih oblika izravne nastave

- (1) Standardni ekvivalent potrebnih radnih sati na visokim učilištima po 1 kontakt satu u okviru redovnog radnog vremena uključujući i neizravne nastavne aktivnosti koji ulaze u nastavni dio ukupnog radnog vremena, iznosi:
  1. u predavanju 5,4 radnih sata
  2. u seminarima 4 radna sata
  3. u vježbama 2,7 radna sata
  4. u predavanju na poslijediplomskom studiju 8,1 radnih sati.
- (2) Standardni ekvivalent potrebnih radnih sati po 1 kontakt satu u izravnoj nastavnoj aktivnosti iznosi:
  1. u predavanju 3,2 radna sata
  2. u seminarima 2,4 radnih sata
  3. u vježbama 1,6 radnih sata
  4. u poslijediplomskom predavanju 4,9 radnih sati
- (3) Ekvivalenti iz stavka 2. ovoga članka primjenjuju se kao standardno polazište za obračun prekovremenog rada u nastavi, za obračun rada u nastavi zaposlenika javnih znanstvenih instituta i može se koristiti i za obračun rada u vanjskoj suradnji.
- (4) Ekvivalent radnih sati za kontakt sate u repetitivnoj nastavi (nastavi u kojoj nastavnik predaje isto predavanje samo u novoj grupi) obračunava se analogijom kao kod obračuna prekovremenog rada, ali bez uvećanja cijene radnog sata koja se plaća po satu prekovremenog rada.

### Članak 80.

#### Puno nastavno opterećenje

- (1) Puno nastavno opterećenje odnosi se na broj planiranih radnih sati u ukupnoj nastavnoj aktivnosti s kojima se zaposlenik zadužuje na početku akademske godine, uključivo količinu kontakt sati koji iz tog broja proizlazi.
- (2) Ako nastavnik izvodi samo istovrsnu nastavu (primjerice, samo predavanja za znanstveno-nastavno osoblje ili samo vježbe za asistente), proizlazi da broj potrebnih kontakt sati za puno nastavno opterećenje u standardnoj podjeli iznosi 150.
- (3) Ako nastavnik izvodi različite oblike nastave prema godišnjem planu, tada će i broj potrebnih kontakt sati varirati, pri čemu se puno nastavno opterećenje obračunava tako da se broj planiranih kontakt sati u pojedinom obliku izravne nastave množi s ponderima iz članka 79. ovoga Ugovora. Nastavnik ima puno nastavno opterećenje ako suma svih umnožaka kontakt sati po pojedinom

obliku nastave i pondera za taj oblik nastave iznosi jednako ili više od broja njegovih planiranih sati rada u nastavnom dijelu radnog vremena.

#### **Članak 81.**

##### **Odstupanja od standardnog ponderiranja pojedinih oblika nastave**

- (1) Ustanove na kojima postoji potreba za drugačijim vrednovanjem pojedinih oblika izravne nastave u okviru redovnog rada iz prethodnog članka mogu internim aktima ponderirati kontakt sate i drugačije ali samo na način da se zbirni ekvivalent (suma svih ekvivalenata kontakt sati za sve zaposlenike na ustanovi) ne mijenja, osim ako programskim ugovorom s Ministarstvom nije određeno drugačije.
- (2) Ustanove mogu zbirni ekvivalent kontakt sati povećati samo na teret vlastitih izvora financiranja.

#### **4.1.3. OBRAČUN RADNIH OPTEREĆENJA**

#### **Članak 82.**

##### **Normiranje i obračun nastavnog opterećenja**

- (1) Normiranje nastavnog opterećenja za svakog pojedinca obavlja se početkom akademske godine za razdoblje od jedne godine i korigira se tijekom godine u slučaju potrebe.
- (2) Obračun nastavnog opterećenja obavlja se na kraju akademske godine na temelju usporedbe planiranih i normiranih radnih sati na početku akademske godine i stvarno odrađenih radnih sati.

#### **4.2. NORMIRANJE RADA U ZNANOSTI I UMJETNOSTI**

##### **4.2.1. IZVOĐENJE RADA U ZNANOSTI I UMJETNOSTI**

#### **Članak 83.**

##### **Organizacija znanstveno-istraživačkog i umjetničkog rada kroz projekte**

- (1) Osnovni organizacijski oblik znanstveno-istraživačkog, odnosno umjetničkog rada, je znanstveno-istraživački odnosno umjetnički projekt.
- (2) Osnovne karakteristike projekta su da ima zadani cilj, aktivnosti, budžet, ljudske i materijalne resurse i vremenski plan.
- (3) Svaki znanstvenik, nastavnik i suradnik na ustanovi iz sustava visokog obrazovanja odnosno znanosti treba biti uključen u barem jedan znanstveno-istraživački, odnosno umjetnički projekt.
- (4) Pod radom na projektu smatra se svaki rad na aktivnom projektu kao i na poslovima koji iz projekta proizlaze nakon njegova formalnog završetka, ali ne dulje od 6 mjeseci (npr. pisanje završnog izvješća).
- (5) Rad u znanstveno-istraživačkim i umjetničkim poslovima pravda se sudjelovanjem u međunarodnim, nacionalnim i institucijskim projektima u okviru kojih je nužno predvidjeti obračunski broj radnih sati potreban za izvršenje ciljeva projekta te je iste potrebno odobriti od strane čelnika ustanove ili od njega ovlaštenog tijela, a čine temelj za obračun znanstvenog odnosno umjetničkog dijela osnovne plaće.

#### **5.0. PREKOVREMENI RAD**

#### **Članak 84.**

##### **Prekovremeni rad**

- (1) Prekovremeni rad u smislu ovoga Ugovora je rad iznad radnog opterećenja utvrđenog Odlukom o stvarnoj podjeli i kompoziciji radnog opterećenja iz članka 74. ovoga Ugovora u slučaju kada je

zaposlenik ispunio svoje puno nastavno, znanstveno-istraživačko odnosno umjetničko opterećenje te institucijski odnosno administrativni doprinos.

- (2) Zaposlenici na znanstveno-nastavnim, umjetničko-nastavnim, znanstvenim, nastavnim i suradničkim radnim mjestima mogu raditi godišnje najviše 250 prekovremenih radnih sati dok zaposlenici na drugim radnim mjestima mogu raditi najviše 180 prekovremenih radnih sati godišnje, sukladno Zakonu o radu.
- (3) Svaki radni sat u prekovremenom radu plaća se 50% više od cijene radnog sata u redovnom radu.
- (4) Poslodavac je dužan planirati rad ustanove na način da se izbjegne potreba za prekovremenim radom.
- (5) Ustanove isplaćuju prekovremeni rad iz sredstava programskih ugovora kada je on u funkciji ostvarenja ciljeva programskog ugovora, a ostali prekovremeni rad ustanove isplaćuju iz namjenskih odnosno vlastitih prihoda.

## **5.1. OBRAČUN PREKOVREMENOG RADA U NASTAVI**

### **Članak 85.**

#### **Obračun prekovremenog rada za rad u nastavi**

- (1) Rad iznad punog nastavnog opterećenja obračunava se prosječno na punu akademsku godinu i predstavlja prekovremeni rad samo ako se obračunom pokaže da je ukupna količina odrađenih radnih sati zaposlenika veća od ukupnog fonda radnih sati u redovnom radu.
- (2) Naknada za prekovremeni rad u nastavi može se isplatiti ako je rad u znanosti dokumentiran opterećenjem u znanstvenim projektima koji sadrže obračunski broj radnih sati praćenjem putem vremenika rada potvrđenog od voditelja projekta.

### **Članak 86.**

#### **Obračun prekovremenog rada u nastavi za rad na više visokih učilišta**

- (1) Pri obračunu rada zaposlenika koji svoje nastavno i znanstveno opterećenje ostvaruju kod više poslodavaca na javnim visokim učilištima, broj ukupnih prekovremenih sati ne može biti veći od 250 sati godišnje.
- (2) U slučaju prekovremenog rada iz stavka 1. ovoga članka svaka ustanova obračunava razmjerni dio prekovremenih sati, ovisno o tome gdje je prekovremeni rad nastao.

### **Članak 87.**

#### **Procjena opterećenja po jednom kontakt satu u prekovremenom radu za rad u nastavi**

- (1) Nastavnici koji u radu iznad punog nastavnog opterećenja rade prekovremeno, izvodeći predavanja, seminare ili vježbe, mogu imati različita opterećenja po jednom kontakt satu nastave u prekovremenom radu, od minimalnih, ako im nije potrebna priprema niti imaju dodatne obaveze prema studentima, do maksimalnih, ako imaju dodatnu i novu pripremu isto kao u redovnom radu i sve obaveze prema studentima na tom predmetu (kao što su ispiti, kolokviji, konzultacije i mentorstva).
- (2) Procjenu opterećenja, odnosno ekvivalenta radnih sati za jedan kontakt sat nastave u prekovremenom radu u slučajevima iz stavka 1. ovoga članka donosi čelnik ustanove vodeći se jednakim kriterijima za sve zaposlenike, a u rasponu od minimalno 1 radnog sata po 1 kontakt satu u svim oblicima neposredne nastave do maksimalnog broja radnih sati po 1 kontakt satu u pojedinim oblicima nastave, koji je propisan u članku 79. stavku 2. ovoga Ugovora.
- (3) Ustanove koje temeljem članka 81. ovoga Ugovora koriste drukčije vrednovanje pojedinih oblika izravne nastave u okviru redovnog rada isto vrednovanje trebaju primijeniti i na procjenu opterećenja po jednom kontakt satu u prekovremenom radu za rad u nastavi.

## Članak 88.

### Ograničenje prekovremenog rada asistenata u nastavi

- (1) Zaposlenik zaposlen mjestu asistenta na sveučilištu u pravilu ne smije raditi prekovremeno niti više od ograničenja za rad u nastavi koja su predviđena člankom 70. stavkom 1. alinejom 2. ovoga Ugovora.
- (2) Iznimno, ustanova može postupiti suprotno stavku 1. ovoga članka u slučaju prijekne potrebe i ako su prethodno angažirani svi drugi ljudski resursi u višim radnim mjestima koji takvu nastavu mogu kompetentno održati.
- (3) Rad u nastavi koji je veći od predviđenog člankom 70. ovoga Ugovora predstavlja prekovremeni rad, jer se asistentu nikako ne smije smanjivati fond radnih sati u znanosti.
- (4) Za prekovremeni rad asistenta potrebno je odobrenje stručnog vijeća koje takvu odluku ne može donijeti bez prethodne suglasnosti radničkog odnosno zaposleničkog vijeća ustanove, pristanka samog asistenta i njegovog mentora.

## PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 89.

U slučaju izmjena i dopuna propisa koji uređuju sustav znanosti i visokog obrazovanja na prijedlog jedne od ugovornih stranaka pristupit će se pregovorima o usklađivanju ovoga Ugovora s izmjenama i dopunama propisa, a najkasnije u roku od 2 mjeseca od dana stupanja na snagu izmjena i dopuna toga propisa.

### Članak 90.

Sporazum o dodacima na plaću u obrazovanju i znanosti zaključen između sindikata obrazovanja i Vlade Republike Hrvatske 25. studenoga 2006. godine, važeći je dokument koji se primjenjuje na način i u rokovima određenim samim tim dokumentom.

### Članak 91.

Ovaj Ugovor sačinjen je u 6 istovjetnih primjeraka od kojih 5 primjerka pripadaju Vladi Republike Hrvatske, a 1 primjerak Nezavisnom sindikatu znanosti i visokog obrazovanja.

### Članak 92.

Ovaj Ugovor stupa na snagu i primjenjuje se od dana potpisa, osim članka 57. - 88. koji će se početi primjenjivati od akademske godine 2019/2020.

KLASA: 110-03/18-01/00058

URBROJ: 533-08-18-0007

Zagreb, 27. prosinca 2018.

VLADA REPUBLIKE HRVATSKE

Ministrica

prof. dr. sc. Blaženka Divjak

NEZAVISNI SINDIKAT ZNANOSTI I VISOKOG OBRAZOVANJA

predsjednik Sindikata

dr. sc. Petar Pervan

predsjednik Velikog vijeća

prof. dr. sc. Igor Radeka



*[Handwritten signatures of Petar Pervan and Igor Radeka]*

