

TUMAČENJA KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA ZNANOST I VISOKO OBRAZOVANJE

Članak 2.

Na upit primjenjuje li se Kolektivni ugovor na Hrvatsko katoličko sveučilište u Zagrebu, Povjerenstvo je donijelo sljedeće

Tumačenje br. 108/2020

Kolektivni ugovor se primjenjuje na Hrvatsko katoličko sveučilište u Zagrebu. U smislu Zakona o plaćama u javnim službama navedeno sveučilište smatra se javnom ustanovom obzirom da mu se sredstava za plaću i ostale naknade zaposlenika doznaju iz sredstava državnog proračuna. Kako je Kolektivni ugovor za znanosti i visoko obrazovanje granski kolektivni ugovor koji je sklopljen na temelju Zakona o plaćama u javnim službama, isti se sukladno navedenom odnosi i na Hrvatsko katoličko sveučilište u Zagrebu.

Tumačenje br. 119/2020 – ISPRAVAK Tumačenja br. 108/2020

Člankom 2. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje (Narodne novine, broj: 9/19 i 52/20) propisano je da se isti 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. Budući da je Hrvatsko katoličko sveučilište u Zagrebu, sukladno Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (Narodne novine, broj: 123/03, 105/04, 174/04, 02/07-OURH, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14-O i RUSRH, 60/15-OURH i 131/17) privatna ustanova, na istu se ne primjenjuje Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje.

Na upit primjenjuje li se Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje na Visokoj policijskoj školi pri Policijskoj akademiji Ministarstva unutarnjih poslova, Povjerenstvo je donijelo sljedeće

Tumačenje br. 116/2020

Člankom 2. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje (Narodne novine, broj: 9/19 i 52/20) propisano je da se isti 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. Budući da je Policijska akademija, sukladno Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (Narodne novine, broj: 123/03, 105/04, 174/04, 02/07-OURH, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14-O i RUSRH, 60/15-OURH i 131/17) visoko učilište, odnosno javna ustanova kojoj se sredstva za rad osiguravaju iz državnog proračuna, na istu se primjenjuje Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje.

Članak 4.

Na upit je li u čl. 4. st. 1. al. 9. Kolektivnog ugovora u definiciji sindikalnog predstavnika omaškom navedeno „iz stavka 2. ovoga Ugovora“ umjesto „iz članka 2. ovoga Ugovora“, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 94/2019

U čl. 4. st. 1. alineja 9. KUZVO-a u definiciji sindikalnog predstavnika umjesto „stavka 2. ovoga Ugovora“ treba stajati „članka 2. ovoga Ugovora“?

Članak 23.

Tumačenje br. 30/19, od 17. lipnja 2019.

Člankom 23. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje propisana je obveza raspisivanja javnog natječaja za obavljanje poslova za koje se na ustanovama u sustavu znanosti i visokog obrazovanja zasniva radni odnos, osim u slučajevima iznimaka od obveze raspisivanja javnog natječaja propisanim čl. 24. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje. Pritom je obveza raspisivanja javnog natječaja vezana uz obavljanje poslova određenog radnog mjesta, a ne uz izvor financiranja zaposlenikove plaće.

Tumačenje br. 55/19, od 28. lipnja 2019.

U članku 23. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje ugovoreno je da se za obavljanje poslova za koje se na ustanovama u sustavu znanosti i visokog obrazovanja zasniva radni odnos raspisuje javni natječaj radi ispunjavanja ustavne odredbe o jednakoj dostupnosti javnih službi svim građanima. U slučaju kada postoji potreba ustanove da se zaposleniku zaposlenom u nepunom radnom vremenu poveća radno vrijeme na istom radnom mjestu, a najviše do punog radnog vremena, nije potrebno objaviti javni natječaj jer je sa zaposlenikom već zasnovan radni odnos na tom radnom mjestu putem javnog natječaja.

Članak 24.

Tumačenje br. 3/19, od 1. travnja 2019.

Sukladno članku 24. stavku 1. točki 1) Kolektivnoga ugovora propisana je mogućnost sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme sa zaposlenikom koji zamjenjuje privremeno nenazočnoga zaposlenika, pod uvjetom da se ugovor o radu sklapa do povratka na rad privremeno nenazočnoga zaposlenika, a najduže na vrijeme od 6 mjeseci. U slučaju roditeljnog i roditeljskog dopusta koji traje duže od 6 mjeseci, potrebno je ujedno raspisati i javni natječaj za obavljanje poslova zaposlenika, a koji je zbog navedenih razloga odsutan duže od 6 mjeseci.

Tumačenje br. 5/19, od 1. travnja 2019.

Člankom 24. Kolektivnoga ugovora nije ugovorena mogućnost da zaposlenik koji je zaposlen na određeno vrijeme prijeđe na radno mjesto na neodređeno vrijeme.

U odredbi članka 24. stavka 3. Kolektivnoga ugovora navodi se da se istim radnim mjestom smatra radno mjesto iste vrste na kojem zaposlenik obavlja poslove iste razine složenosti, pod jednakim uvjetima. Dio odredbe „pod jednakim uvjetima“ odnosi se na to je li jednako trajanje radnog odnosa, odnosno je li ugovor o radu na određeno ili na neodređeno vrijeme, zatim je li ugovor o radu na puno ili nepuno radno vrijeme te je li isti koeficijent složenosti poslova i jesu li iste kvalifikacije.

Tumačenje br. 6/19, od 1. travnja 2019.

Člankom 24. stavkom 1. Kolektivnoga ugovora ugovorene su iznimke kada se pri sklapanju ugovora o radu ili njegovih izmjena ne mora raspisati javni natječaj. Stavak 2. istog članka Kolektivnoga ugovora navodi da ako se Sindikat u roku od 8 radnih dana, odnosno Ministarstvo znanosti i obrazovanja u roku od 15 radnih dana od zaprimanja zahtjeva ne izjasne o davanju ili uskrati suglasnosti, a koja je potrebna za neke od iznimaka navedenih u stavku 1. članka 24. Kolektivnoga ugovora, smatra se da su suglasni s neraspisivanjem javnoga natječaja. Dakle, stavak 2. članka 24. Kolektivnoga ugovora odnosi se na slučajeve iz stavka 1. istog članka, na način da kada je potrebna suglasnost Sindikata, potrebno ju je izdati ili uskratiti u roku od 8 dana od dana zaprimanja zahtjeva ili u slučaju kada je suglasnost potrebna od Ministarstva znanosti i obrazovanja, istu je potrebno izdati ili uskratiti u roku od 15 dana od dana zaprimanja zahtjeva. U protivnom će se smatrati da su isti suglasni s neraspisivanjem natječaja.

Tumačenje br. 17/19, od 20. svibnja 2019.

U članku 24. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje ugovorene su iznimke od obveze raspisivanja javnog natječaja. U iznimkama obveza od raspisivanja javnog natječaja nije ugovoreno zapošljavanje znanstvenika-povratnika stoga je za zapošljavanje znanstvenika povratnika obvezno raspisivanje javnog natječaja.

Ministarstvo znanosti i obrazovanja odobrava nova radna mjesta za znanstvenike-povratnike na teret sredstava državnog proračuna, ali samo u slučaju da znanstvenik-povratnik bude zaposlen na javnom natječaju na kojem uz kriterije za zapošljavanje u znanstveno-nastavno zvanje i odgovarajuće radno mjesto mora zadovoljiti i kriterije iz odluke Ministarstva kojom se uređuju kriteriji za odobravanje radnih mjesta znanstvenika-povratnika na javnim sveučilištima i javnim znanstvenim institutima u Republici Hrvatskoj.

Tumačenje br. 31/19, od 17. lipnja 2019.

Sukladno članku 24. stavku 1. točki 1) Kolektivnoga ugovora za znanost i visoko obrazovanje propisana je mogućnost sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme bez raspisivanja javnog natječaja sa zaposlenikom koji zamjenjuje privremeno nenazočnoga zaposlenika, pod uvjetom da se ugovor o radu sklapa do povratka na rad privremeno nenazočnoga zaposlenika, a najduže na vrijeme od 6 mjeseci.

Kada poslodavac bez raspisivanja javnog natječaja sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme sa zaposlenikom koji zamjenjuje privremeno nenazočnoga zaposlenika, ugovor o radu se raskida ili povratkom privremeno nenazočnog zaposlenika ili protekom vremena od 6 mjeseci. Ako je ugovor o radu prestao protekom vremena od 6 mjeseci, za novo zamjensko zapošljavanje, mora se raspisati javni natječaj.

Javni natječaj za zamjensko zapošljavanje za vrijeme nakon 6 mjeseci može se raspisati i za vrijeme trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme sa zaposlenikom koji zamjenjuje privremeno nenazočnoga zaposlenika.

Na javni natječaj može se javiti i kandidat s kojim je bio sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme.

U slučaju kada je zaposlenik privremeno nenazočan manje od 6 mjeseci više puta godišnje, poslodavac može za svaku pojedinu privremenu nenazočnost sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme bez raspisivanja javnog natječaja bez obzira što ukupna godišnja nenazočnost zaposlenika traje duže od 6 mjeseci.

Napominjemo da se sukladno Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove u javnim službama raspisuje javni natječaj bez obzira na izvor financijskih sredstava osim u slučaju iznimki propisanih Kolektivnim ugovorom za znanosti i visoko obrazovanje.

Tumačenje br. 56/19, od 28. lipnja 2019.

U članku 24. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje ugovorene su iznimke od obveze raspisivanja javnog natječaja.

Od obveze raspisivanja javnog natječaja nije izuzet slučaj prelaska zaposlenika sa radnih mjesta iz članka 1. Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama (Narodne novine, broj 25/13, 72/13, 151/13, 09/14, 40/14, 51/14, 77/14, 83/14 - Ispravak, 87/14, 120/14, 147/14, 151/14, 11/15, 32/15, 38/15, 60/15, 83/15, 112/15, 122/15, 10/17, 39/17, 40/17 - Ispravak, 74/17, 122/17, 9/18, 57/18 i 59/19) na više radno mjesto unutar iste ustanove.

U članku 1. stavku 3. Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama propisano je da se na uvjete koje službenici moraju ispunjavati za raspored na radna mjesta iz stavka 1. podstavaka d), e) i f) istog članka odgovarajuće primjenjuju propisi o državnim službenicima i namještenicima, ako posebnim propisom nije drukčije određeno. Kako u sustavu znanosti i visokog obrazovanja za navedena radna mjesta ne postoje posebni propisi kojima se uređuju uvjeti koje službenici moraju ispunjavati primjenju se uvjeti iz Uredbe o klasifikaciji radnih mjesta u državnoj službi (Narodne novine, broj 77/07, 13/08 i 81/08).

Nadalje, Zakonom o državnim službenicima (Narodne novine, broj 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17) propisano je da se slobodna radna mjesta u državnim tijelima popunjavaju putem javnog natječaja ali i putem napredovanja državnog službenika pri čemu su način i uvjeti napredovanja propisani Uredbom o načinima i uvjetima napredovanja državnih službenika (Narodne novine, broj 77/07, 142/11 i 105/15).

Za službenike i namještenike u javnim službama ne postoji posebni propis po kojem se slobodna radna mjesta u javnim službama popunjavaju i putem napredovanja zaposlenika niti se nekim posebnim propisom propisuje da se na način i uvjete napredovanja službenika i namještenika u javnim službama primjenjuju propisi o državnim službenicima.

Sukladno članku 24. Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (Narodne novine, broj 128/2017 i 47/18) za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove u javnim službama raspisuje se javni natječaj radi ispunjavanja ustavne odredbe o jednakoj dostupnosti javnih službi svim građanima Republike Hrvatske. Javni natječaj nije potreban u slučajevima predviđenim granskim kolektivnim ugovorima.

Kako su nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova iz članka 1. Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama jedinstveni za sve javne službe odnosno nisu specifičnost sustava znanosti i visokog obrazovanja, Kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje nije ugovorena iznimka od obveze raspisivanja javnog natječaja za slučaj prelaska zaposlenika sa radnih mjesta istog članka na više radno mjesto (radno mjesto s većim koeficijentom složenosti poslova).

Na upit što se sve može smatrati sezonskim poslovima u smislu Kolektivnog ugovora, Povjerenstvo je donijelo sljedeće

Tumačenje br. 107/2020

Sezonski poslovi u smislu Kolektivnog ugovora su poslovi čije je obavljanje vezano uz godišnja doba odnosno odgovarajuće vremenske prilike.

Članak 26.

Na upit što se sve smatra uvjetima rada iz članka 26. stavka 1. Kolektivnog ugovora, Povjerenstvo je donijelo sljedeće

Tumačenje br. 105/2020

Poslodavac je dužan osigurati uvjete za rad i obavljanje ugovorenih poslova u skladu sa zaposlenikovim radnim obvezama i zaduženjima. Uvjetima rada se smatra sve što je objektivno potrebno da se obavi rad, a u slučaju spora o tom pitanju Povjerenstvo za kvalitetu na ustanovi donosi odluku na zahtjev zaposlenika.

Članak 27.

Tumačenje br. 29/19, od 17. lipnja 2019.

Članak 27. stavak 2. Kolektivnog ugovora propisuje da 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.

Rad u znanosti dokumentira se opterećenjem u znanstvenim projektima koji sadrže obračunski broj radnih sati koji se prati putem vremenika rada potvrđenog od voditelja projekta i podloga je za obračun i naknadu prekovremenog rada sukladno članku 85. stavku 2. Kolektivnog ugovora. Vremenik rada na znanstvenom projektu podrazumijeva da se vodi evidencija rada u kojoj će se evidentirati broj sati koji će se ili koji su utrošeni na rad na projektu/projektima, a ne na pojedinu aktivnost unutar rada na projektu/projektima. Vođenje vremenika uobičajeno je za sve kompetitivne projekte.

Na upit na koji se način evidentira opterećenje zaposlenika u dijelu koji se odnosi na znanost u slučaju kada zaposlenik sudjeluje na kompetitivnom znanstvenom projektu kojeg nositelj ili partner nije njegov poslodavac već neka druga ustanova, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 59/2019, od 8. srpnja 2019.

Rad zaposlenika na kompetitivnom znanstvenom projektu na kojem poslodavac nije ni nositelj niti partner ne smatra se radnim opterećenjem zaposlenika kod tog poslodavca te o tom radu poslodavac ne vodi evidenciju.

Tumačenje br. 120/2020 – ISPRAVAK Tumačenja 59/2019

Rad zaposlenika na kompetitivnom znanstvenom projektu na kojem poslodavac nije ni nositelj niti partner može se smatrati radnim opterećenjem zaposlenika kod tog poslodavca pod uvjetom da postoji suglasnost ili nalog poslodavca za angažmanom zaposlenika na kompetitivnom znanstvenom projektu druge ustanove s naznačenim brojem radnih sati koji ulaze u zaposlenikovo ukupno radno opterećenje u znanosti te pod uvjetom da zaposlenik ne prima naknadu za taj rad od druge ustanove izvan redovne plaće, kao i da voditelj projekta na drugoj ustanovi vodi evidenciju o radu zaposlenika u okviru fonda radnih sati naznačenih u suglasnosti ili nalogu poslodavca.

Na upit predstavlja li znanstveni rad normirani oblik rada u smislu Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima i u kontekstu Kolektivnog ugovora, obzirom na obvezu poslodavca da vodi evidenciju radnog vremena, Povjerenstvo je donijelo sljedeće:

Tumačenje br. 138/2021

Znanstveni rad predstavlja normirani oblik rada prema Kolektivnom ugovoru. Znanstveni rad je dio ukupnog radnog vremena, koji je normiran na 810 radnih sati godišnje na fakultetima i 1620 radnih sati na institutima. Pojedini elementi znanstvenog rada nisu normirani u Kolektivnom ugovoru, koji ne priječi da se normiraju na nižim razinama, ako za tim postoji smisljena potreba.

Članak 29.

Tumačenje br. 11/19, od 20. svibnja 2019.

Na temelju članka 29. Kolektivnog ugovora za znanosti i visoko obrazovanje 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.

Ministarstvo znanosti i obrazovanja neće refundirati veći iznos stvarnog troška povezanog s izradom, tiskom i opremom doktorske disertacije od iznosa utvrđenog članom 29. stavkom 1. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje.

Tumačenje br. 38/19, od 17. lipnja 2019.

Sukladno članku 29. Kolektivnog ugovora za znanosti i visoko obrazovanje 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. To pravo zaposlenik stječe obranom doktorske disertacije.

Kako je Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje stupio na snagu i primjenjuje se od dana potpisa, 27. prosinca 2018. godine, pravo na povrat gore navedenih troškova ostvaruju zaposlenici koji su doktorirali s danom primjene Kolektivnog ugovora za znanosti i visoko obrazovanje i kasnije.

Na upit što sve obuhvaćaju mogući troškovi za izradu, tisak i opremu doktorske disertacije za koje je moguće zatražiti povrat sukladno čl. 29. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko, Povjerenstvo je dalo sljedeće

Tumačenje br. 114/2020

Kao troškovi povezani sa izradom, tiskom i opremom doktorske disertacije za koje je moguće ostvariti povrat sredstava u skladu s čl. 29. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje smatraju se printanje, plotanje, kopiranje, uvezivanje, lektoriranje. Kao troškovi za koje nije moguće ostvariti povrat smatraju se troškovi promocije i trošak tiska diplome. Navedeni troškovi ne predstavljaju jedine troškove za koje je moguće ostvariti povrat već je povrat moguće zatražiti i u vezi drugih nastalih troškova, uz mogućnost pokrivanja svih ili dijela troškova od strane nadležnog ministarstva, sukladno utvrđenoj proceduri.

Članak 30.

Tumačenje br. 41/19, od 17. lipnja 2019.

U članku 30. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje ugovoreno je da će se osnovna plaća zaposlenika uvećati za 8% za stečeni akademski stupanj magistra znanosti, odnosno 15% za stečeni akademski stupanj doktora znanosti.

Pravo na navedeno uvećanje imaju svi zaposlenici koji su stekli akademski stupanj magistra odnosno doktora znanosti neovisno o tome na kojem su radnom mjestu zaposleni i neovisno o uvjetima pod kojima je doktorat upisan i načinu na koji je financiran.

Članak 31.

Tumačenje br. 9/19, od 20. svibnja 2019.

Člankom 31. Kolektivnog ugovora za znanosti i visoko obrazovanje nije ugovoreno koji sve zaposlenici zajedničkih službi mogu neizravno sudjelovati u ostvarivanju prihoda od suradnje s gospodarstvom (stručni projekti), već isto određuje poslodavac Pravilnikom.

Kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje ugovoreno je da će se raspodjela i korištenje prihoda ustanove ostvarenih na tržištu obavljanjem nastavne, znanstvene i stručne djelatnosti urediti pravilnikom Ministarstva znanosti i obrazovanja, a ako pravilnik nije donesen, pravilnikom ustanove, u skladu s čl. 31 stavkom 3 Kolektivnog ugovora uz suglasnost Sindikata pri čemu svim zaposlenicima koji svojim radom izravno ili neizravno sudjeluju u ostvarenju prihoda pripada pravo na odgovarajuće uvećanje plaće.

Tumačenje br. 21/19, od 20. svibnja 2019.

Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje, pa tako ni odredbe članka 31., ne uređuju pitanje isplata drugog dohotka putem autorskih honorara i/ili ugovora o djelu, već se odnose isključivo na plaću zaposlenika koja istom pripada temeljem radnog odnosa s poslodavcem, a koji proizlazi iz ugovora o radu.

Tumačenje br. 10/19, od 20. svibnja 2019.

Vežano uz zaprimljeni dopis kojim se predlaže izmjena članka 31. stavka 4. Kolektivnog ugovora napominjemo kako se Povjerenstvo za tumačenje Kolektivnog ugovora nije nadležno očitovati se o predloženim izmjenama Kolektivnog ugovora, već isto daje tumačenja odredaba Kolektivnog ugovora.

Na upit smatra li se angažman (posredan ili neposredan) pomoćnog, tehničkog i administrativnog osoblja u radu na projektima/aktivnostima za tržište prekovremenim radom te ostvaruju li i oni pravo sudjelovati u ostvarenim prihodima odnosno imaju li pravo na odgovarajuće uvećanje plaće te imaju li pravo ukoliko odgovarajuću naknadu ne dobivaju, odbiti rad na projektima/aktivnostima za tržište, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 71/2019, od 8. srpnja 2019.

Posredan ili neposredan rad pomoćnog, tehničkog i administrativnog osoblja koje se angažira za rad na projektima/aktivnostima za tržište smatrat će se prekovremenim radom u slučaju kad do prekovremenog rada s navedene osnove po nalogu poslodavca stvarno i dođe, slijedom čega će taj rad biti evidentiran i plaćen kao prekovremeni rad, na teret sredstava ostvarenih obavljanjem djelatnosti poslodavca za tržište, a ne na teret državnog proračuna.

U slučaju da je izravan ili neizravan rad za tržište obavljen unutar redovitog radnog vremena zaposlenika, zaposlenicima koji su svojim radom izravno ili neizravno sudjelovali u ostvarenju prihoda, pripada pravo na odgovarajuće uvećanje plaće, a što se uređuje pravilnikom poslodavca o raspodjeli vlastitih prihoda.

Zaposlenik rad za tržište može odbiti pod istim uvjetima pod kojima bi mogao odbiti naloženi prekovremeni rad, a ako rad za tržište obavlja unutar redovnog radnog vremena tada ga ne može odbiti, ali od poslodavca može potraživati odgovarajuće uvećanje plaće, odnosno da mu taj rad bude dodatno adekvatno plaćen.

Na upit postoji li ograničenje rada na projektima za tržište ako su oni izvan norme zaposlenika, a nisu uključeni u prekovremene sate, odnosno je li moguće da se formalno unutar norme vodi evidencija samo o znanstvenom radu, a sav rad za tržište je formalno izvan norme i dodaci za plaću se za takav rad isplaćuju iz projekta, bez umanjenja plaće financirane iz sredstava državnog proračuna, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 89/2019

Odredbe članka 31. i članka 59. Kolektivnog ugovora za znanosti i visoko obrazovanje odnose se isključivo na rad za tržište na poslovima koje zaposlenik obavlja u okviru svoga radnog odnosa odnosno koji proizlaze temeljem ugovora o radu, bilo u redovnom radnom vremenu i unutar norme, bilo u prekovremenom radu, te se takav rad sukladno tome treba i evidentirati.

Zaposlenici mogu znanstveni i stručni rad za tržište sukladno čl. 59. Kolektivnog ugovora obavljati ako takav rad ne proturječi obvezama u nastavi i znanstvenim istraživanjima, pri čemu takav rad mora biti

reguliran ugovorom matične ustanove i naručitelja s ugovorenim brojem obračunskih radnih sati za obavljene posao, u kojem slučaju se razmjerno broju sati koje zaposlenik radi na poslovima za tržište umanjuje postotak radnog vremena tog zaposlenika koji se financira iz sredstava državnog proračuna.

Ako zaposlenik poslove za tržište obavlja izvan redovnog radnog vremena ili preko norme, rad za tržište plaća se kao prekovremeni rad.

Na upit je li u smislu čl. 31. KUZVO-a pisanu suglasnost na Pravilnik ustanove o raspodjeli i korištenju vlastitih prihoda ostvarenih obavljanjem nastavne, znanstvene i stručne djelatnosti te o pravu zaposlenika na odgovarajuće uvećanje plaće ovlašten izdati sindikalni povjerenik na ustanovi ili Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja (Sindikata), Povjerenstvo je dalo sljedeće

Tumačenje br. 122/2021

Pisanu suglasnost na Pravilnik iz čl. 31. KUZVO-a o raspodjeli i korištenju vlastitih prihoda te o pravu zaposlenika na odgovarajuće uvećanje plaće za izravno ili neizravno sudjelovanje u ostvarivanju istih izdaje Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja (Sindikata) a potpisuje osoba ovlaštena za zastupanje Sindikata.

Na upit može li se u smislu čl. 31. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje zaposlenicima isplatiti naknada za topli obrok na teret vlastitih prihoda ustanove ostvarenima na tržištu, Povjerenstvo je dalo sljedeće

Tumačenje br. 123/2021

Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje u čl. 31. određuje da se dio vlastitih prihoda ostvarenih na tržištu mora, barem u jednom dijelu, upotrijebiti za uvećanje plaće onim zaposlenicima koji su izravno ili neizravno sudjelovali u ostvarenju prihoda. Međutim, navedeni članak ne zabranjuje ustanovama da vlastite prihode koriste i u druge svrhe.

Na upit odnosi li se čl. 31. isključivo na angažman zaposlenika na ostvarivanju vlastitih prihoda u njihovom radnom odnosu, odnosno imaju li zaposlenici neke ustanove pravo na uvećanje plaće sukladno članku 31. ako su obavili određeni posao za tržište temeljem kojeg je ustanova ostvarila vlastite prihode, međutim, navedeni rad nisu obavljali u okviru radnog odnosa već su s ustanovom sklopili ugovor o djelu ili ugovor o autorskom honoraru te im je kroz drugi dohodak isplaćena naknada za učinjeno djelo/rad, Povjerenstvo je donijelo sljedeće tumačenje:

Tumačenje br. 154/2021

Članak 31. se odnosi na angažman zaposlenika samo u okviru njihovog radnog odnosa. Sukladno tome, ako zaposlenik u okviru svojeg radnog odnosa obavlja posao za tržište (izravno sudjeluje u ostvarenju vlastitih prihoda) ili svojim aktivnostima omogućava obavljanje takvog posla (indirektno sudjeluje u ostvarenju vlastitih prihoda), pripada mu pravo na odgovarajuće uvećanje plaće temeljem članka 31. KUZVO-a. Međutim, ako zaposlenik neke ustanove ne obavlja određeni posao za tržište u okviru svog radnog odnosa već za navedeni posao s ustanovom ima sklopljen ugovor o djelu ili ugovor o autorskom honoraru, onda takav zaposlenik ustanove, bez obzira što radi na ostvarivanju vlastitih prihoda za svoju ustanovu, nema pravo na uvećanje plaće sukladno čl. 31. Kolektivnog ugovora.

Članak 33.

Tumačenje br. 20/19, od 20. svibnja 2019.

Na temelju članka 33. stavka 1. Kolektivnog ugovora za znanosti i visoko obrazovanje zaposleniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji ako zbog mjesta stalnog rada, različitog od prebivališta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji.

Obitelj se smatra bračni drug, djeca, posvojenik, pastorak i štićenik, ako su prijavljeni na istoj adresi stanovanja kao i zaposlenik.

Tumačenje br. 53/19, od 28. lipnja 2019.

U članku 33. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje ugovoreno je pravo zaposlenika na naknadu za odvojeni život od obitelji ako zbog mjesta stalnog rada, različitog od prebivališta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji.

Stavkom 2. istog članka ugovoreno je da navedeno pravo zaposlenika koji živi odvojeno od obitelji nema ako temeljem obveze preuzete ugovorom o školovanju, poslove obavlja u mjestu rada različitom od prebivališta njegove obitelji.

Iz Pravilnika o specijalističkom usavršavanju doktora medicine (Narodne novine, broj 100/11, 133/11, 54/12, 49/13, 139/14, 116/15, 62/16, 69/16 - Ispravak i 6/17) proizlazi da je specijalizacija oblik organiziranog stjecanja kompetencija prema propisanom programu pri čemu se sa specijalizantom sklapa ugovor o međusobnim pravima i obvezama.

Slijedom navedenog, zaposlenik upućen na specijalističko usavršavanje doktora medicine u mjesto različito od mjesta prebivališta njegove obitelji nema pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji temeljem ovog Kolektivnog ugovora jer je specijalističko usavršavanje oblik školovanja.

Članak 35.

Tumačenje br. 1/19, od 1. travnja 2019.

Sukladno članku 35. stavku 1. Kolektivnoga ugovora poslodavac je obvezan snositi troškove poslijediplomskoga sveučilišnog studija kojim je ugovoreno da zaposleniku u suradničkom zvanju i na radnome mjestu asistenta, koji je radi izvršenja zakonske obveze dužan upisati i redovito pohađati poslijediplomski sveučilišni studij (doktorski studiji), poslodavac u cjelini podmiruje troškove studija, a koje je obvezan osigurati unaprijed, prije raspisivanja javnoga natječaja.

Tumačenje br. 43/19, od 17. lipnja 2019.

U članku 35. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje ugovoreni su uvjeti pod kojima će Ministarstvo znanosti i obrazovanja sufinancirati troškove školarine za zaposlenika na suradničkom radnom mjestu asistenta koji je radi izvršenja zakonske obveze dužan upisati i redovito pohađati poslijediplomski sveučilišni studij (doktorski studiji).

Nadalje u članku 29. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje ugovoreno je da 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.

Kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje nije ugovoreno sufinanciranje niti povrat drugih vrsta troškova vezanih uz doktorski studij odnosno obranu doktorske disertacije.

Na upit je li poslodavac dužan podmiriti troškove poslijediplomskog (dokorskog) studija samo zaposlenicima na suradničkom radnom mjestu asistenta koji su sklopili ugovor o radu nakon stupanja na snagu Kolektivnog ugovora, odnosno nakon 27. prosinca 2018. ili je dužan snositi trošak i onim asistentima koji su zaključili ugovore o radu prije navedenog datuma, neutralni stručnjak dao je pravorijek od 3. svibnja 2021., te ga je Povjerenstvo temeljem čl. 20. stavka 5. KUZVO-a dužno prihvatiti kao svoje:

Tumačenje BR. 146/2021

Poslodavac je obvezan podmiriti troškove poslijediplomskog (dokorskog) studija svim zaposlenicima na suradničkom radnom mjestu asistenta kojima od 27. prosinca 2018. pa nadalje dospijevaju troškovi studija (redovite rate za školarinu dokorskog studija i drugi prihvatljivi troškovi dospjeli nakon navedenog datuma), neovisno o tome jesu li ugovor o radu zaključili prije ili poslije odnosnoga datuma.

U pogledu osiguravanja sredstava za podmirenje troškova studija iz čl. 35. Kolektivnog ugovora koje je poslodavac dužan osigurati unaprijed, prije raspisivanja natječaja, eventualni propust poslodavca ne može biti od utjecaja na prava koja treba ostvariti zaposlenik.

Za troškove dokorskog studija koji su nastali, odnosno dospijevali prije 27. prosinca 2018. nije meritoran Kolektivni ugovor već su relevantne odredbe čl. 43. st. 4. i čl. 97. st. 3. i st. 4. Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju iz kojih proizlazi da troškove poslijediplomskog studija ne može snositi asistent već ih snosi poslodavac isključivo iz vlastitih prihoda ili sredstava državnog proračuna.

Članak 36.

Tumačenje br. 7/19, od 1. travnja 2019.

Člankom 36. Kolektivnoga ugovora za znanost i visoko obrazovanje ugovoreno je da se osobama zaposlenim na znanstvenim, znanstveno-nastavnim, umjetničko-nastavnim i nastavnim radnim mjestima, koje imaju sklopljene ugovore o radu na neodređeno vrijeme, a koja se financiraju iz državnoga proračuna, produljuju 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. Povjerenstvo je donijelo zaključak, s obzirom na to da je mišljenja kako je obavljanje rada u Agenciji Europske unije za osposobljavanje u području izvršavanja zakonodavstva (dalje u tekstu: CEPOL) obavljanje javne službe, da se navedenom zaposleniku može produlji rok za reizbor za onoliko vremena koliko traje njegov rad u spomenutoj agenciji.

Na upit ostvaruju li zaposlenici na radnim mjestima navedenima u čl. 36. st. 1. Kolektivnog ugovora pravo na produženje roka za reizbor temeljem korištenja zakonskog prava na rad s polovicom punog radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, neutralni

stručnjak dao je pravorijek od 3. svibnja 2021., te ga je Povjerenstvo temeljem čl. 20. stavka 5. KUZVO-a dužno prihvatiti kao svoje:

Tumačenje br. 147/2021

U konkretnom slučaju zaposlenik koji koristi pravo na rad s polovicom radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ostvaruje pravo na produženje roka za reizbor proporcionalno vremenu provedenom u korištenju odnosno prava.

Naime, odredbe pozitivnog antidiskriminacijskog zakonodavstva se sukladno posebnom zakonu primjenjuju na postupanje svih pravnih i fizičkih osoba u području rada te uvjeta za zapošljavanje i napredovanje, uključujući i na postupanje poslodavaca u sustavu znanosti i visokog obrazovanja na koje se primjenjuje Kolektivni ugovor.

Mogućnost rada s nepunim radnim vremenom iz čl. 36. Kolektivnog ugovora primjenjuje se i na pravne institute iz područja socijalnog osiguranja koji nisu izričito navedeni predmetnom odredbom, već su definirani općim i posebnim zakonima, primarno s ciljem zaštite interesa rođene djece, a podredno zaštite interesa zaposlenika.

Zauzimanjem suprotnoga stava zaposlenik bi bio stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji bez postojanja objektivno opravdanog legitimnog cilja te bi na taj način odredba čl. 36. Kolektivnog ugovora dovela do zakonom zabranjene diskriminacije.

Članak 37.

Tumačenje br. 4/19, od 1. travnja 2019.

Kolektivnim ugovorom nije ugovorena mogućnost produženja ugovora o radu radi korištenja neplaćenoga dopusta. Međutim, ovim putem upućujemo na članak 45. Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (Narodne novine, broj: 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 2/07 - OUSRH, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14 - O, RUSRH, 60/15 - OUSRH i 131/17) kojim je dana mogućnost znanstvenim organizacijama da svojim općim aktima propišu i druge razloge za produžetak ugovora o radu osobama zaposlenim na suradničkim radnim mjestima.

Na upit produžuje li se ugovor o radu asistenta i za koliko, u slučaju korištenja roditeljskog dopusta uz rad na pola radnog vremena za vrijeme trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme, Povjerenstvo je dalo slijedeće tumačenje:

Tumačenje br. 148/2021

Ugovor o radu asistenta produžuje se u konkretnom slučaju za 6 mjeseci, odnosno do ispunjenja 6 godina efektivnog rada (u koji efektivni rad od 6 godina se ne ubrajaju periodi korištenja dopusta). Budući da je asistentica u konkretnom slučaju radila 12 mjeseci na pola radnog vremena istoj se ugovor o radu produžuje za 6 mjeseci.

Članak 38.

Na upit je li moguće ugovore o radu na određeno vrijeme uzastopno sklapati na dulje vrijeme od šest godina, Povjerenstvo je donijelo

Tumačenje br. 106/2020

Sukladno članku 38. Kolektivnog ugovora, 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. Dakle uzastopni ugovori o radu na određeno vrijeme za navedena radna mjesta ne mogu trajati dulje od 6 godina.

Na upit može li se sukladno čl. 38. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje sklopiti uzastopni ugovor o radu s osobom koja je već zaposlena na određeno vrijeme temeljem rada na projektu koji traje tri godine, na način da osoba nastavi radni odnos kod poslodavca temeljem novog ugovora o radu na određeno vrijeme a radi angažmana na drugom projektu kod istog voditelja ili kod drugog voditelja, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 124/2021

Sukladno čl. 38. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje moguće je sklopiti uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme ako osoba bez prekida nastavlja radni odnos kod istog poslodavca, neovisno o tome što se uzastopni ugovor o radu sklapa radi angažmana na drugom projektu kod istog voditelja ili kod drugog voditelja. Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora, uključujući i prvi ugovor, ne smije trajati neprekidno dulje od 6 godina.

Članak 39.

Tumačenje br. 52/19, od 28. lipnja 2019.

U članku 39. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje ugovoreno je da zaposlenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u najkraćem trajanju propisanim općim propisom o radu, odnosno najmanje 4 tjedna te da 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.

Godišnji odmor zaposlenika utvrđuje se brojem radnih dana ovisno o zaposlenikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Tako primjerice, zaposlenik koji radi u petodnevnom radnom tjednu ostvaruje pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana te je i osnovica za izračun godišnjeg odmora 20 dana.

Na upit koji su to poslovi iz članka 39. stavka 4. Kolektivnog ugovora gdje ni uz primjenu mjera zaštite nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, a u kojem slučaju zaposleniku koji na tim poslovima radi pripada pravo na godišnji odmor u trajanju od minimalno šest, a maksimalno sedam tjedana i 2 dana, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 77/2019, od 8. srpnja 2019.

Vežano uz članak 39. stavak 4. Kolektivnog ugovora za znanosti i visoko obrazovanje pod poslovima gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja smatraju se poslovi na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja pa se radno vrijeme zaposleniku skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika. Ti se poslovi te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju posebnim propisom.

Sukladno članku 39. stavku 4. Kolektivnog ugovora za znanosti i visoko obrazovanje slijepi zaposlenik i zaposlenik koji radi na poslovima gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja mogu ostvariti pravo na godišnji odmor u trajanju više od 6 tjedana odnosno 30 radnih dana, a maksimalno sedam tjedana i 2 dana.

Članak 40.

Tumačenje br. 12/19, od 20. svibnja 2019.

Vežano uz upit o tome smije li rektor sveučilišta odnosno dekan fakulteta i umjetničke akademije sam odlučiti o tridesetodnevnom plaćenom dopustu zaposlenika kao i svi drugi poslodavci u Republici Hrvatskoj ili mora svoj prijedlog dati senatu, odnosno fakultetskom vijeću, na suglasnost te je li ova odredba u skladu s člankom 68. stavak 2. Ustava RH, napominjemo kako Povjerenstvo za tumačenje KU nije nadležno davati očitovanje o usklađenosti KU sa Ustavnom kao niti davati tumačenja Ustava.

Međutim, člankom 40. KU ugovoreno je da 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. U predmetnim slučajevima zaposlenika za dopust, a koji bi neprekinuto trajao duže od 30 dana, potrebna je prethodna suglasnost znanstvenog odnosno stručnog vijeća.

Na upit šalje li se zahtjev za odobrenjem studijskog dopusta koji traje neprekinuto duže od 30 dana prvo poslodavcu, koji, ako prihvati zahtjev, isti šalje Znanstvenom vijeću, ili se zahtjev prvo šalje Znanstvenom vijeću koje donosi ili ne donosi preporuku, a na temelju koje poslodavac donosi konačnu odluku, Povjerenstvo je donijelo sljedeće:

Tumačenje br. 118/2020

Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje nije odredio kome se formalno prvo podnosi zahtjev iz čl. 40. st. 2. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje za odobrenjem korištenja plaćenog ili neplaćenog studijskog dopusta koji traje neprekinuto duže od 30 dana već je zaposlenik slobodan zahtjev predati bilo poslodavcu (čelniku ustanove) bilo Znanstvenom vijeću. U slučaju da Znanstveno vijeće prvo zaprimi zahtjev, dužno je izdati ili uskratiti prethodnu suglasnost te o navedenome obavijestiti čelnika ustanove. U slučaju da čelnik ustanove prvi zaprimi zahtjev za odobrenjem korištenja navedenog studijskog dopusta, čelnik je dužan takav zahtjev proslijediti Znanstvenom vijeću radi odlučivanja o davanju ili uskrati prethodne suglasnosti.

Članak 42.

Tumačenje br. 40/19, od 17. lipnja 2019.

Člankom 42. stavkom 1. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje ugovoreno je da se u svrhu znanstvenog, nastavnog, umjetničkog ili stručnog rada zaposleniku u znanstvenom, znanstveno-nastavnom, umjetničko-nastavnom i nastavnom zvanju i na odgovarajućem radnom mjestu može odobriti pravo na slobodnu studijsku godinu (sabbatical).

U stavcima 2.,3, 4 i 5. istog članka propisani su uvjeti korištenja prava na slobodnu studijsku godinu, a stavkom 6. istog članka propisano je da se daljnji uvjeti korištenja prava na slobodnu studijsku godinu propisuju općim aktom ustanove.

Općim aktom ustanove ne može se osporiti pravo zaposleniku u znanstvenom, znanstveno-nastavnom, umjetničko-nastavnom i nastavnom zvanju i na odgovarajućem radnom mjestu da u svrhu znanstvenog, nastavnog, umjetničkog ili stručnog rada koristi pravo na slobodnu studijsku godinu (sabbatical) niti se mogu mijenjati ugovoreni uvjeti pod kojima se isto pravo može koristiti.

Ustanova je dužna svoje opće akte uskladiti s odredbama Kolektivnog ugovora.

Na upit može li se slobodna studijska godina (sabbatical) koristiti isključivo u akademskoj godini (od 1.10. do 30.09.) odnosno u kalendarskoj godini te može li trajati kraće od godine dana, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 57/2019, od 8. srpnja 2019.

Člankom 42. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje (NN 9/2019) nije izrijeком ugovoreno koristi li se slobodna studijska godina u akademskoj ili kalendarskoj godini, ali se s obzirom na opću zakonsku pretpostavku mogućnosti odobravanja slobodne studijske godine (osiguranje kontinuiranog obavljanja nastave i drugih obveza odsutnog nastavnika u vezi s obvezom donošenja izvedbenog plana nastave), pravo na slobodnu studijsku godinu na visokim učilištima u pravilu usklađuje s početkom i završetkom akademske godine.

Slobodna studijska godina (sabbatical) odobrava se u trajanju od jedne godine međutim zaposlenik odobrenu slobodnu studijsku godinu može koristiti i kraće od jedne godine. U tom slučaju, neovisno o tome što je zaposlenik na slobodnoj studijskoj godini proveo kraće vrijeme od odobrenog, smatrat će se da je konzumirao navedeno pravo u cijelosti.

Sukladno, članku 42. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje daljnji uvjeti korištenja plaćene slobodne studijske godine propisuju se općim aktom visokog učilišta.

Na upit može li zaposlenik za vrijeme korištenja slobodne studijske godine obavljati znanstveni i stručni rad za tržište koji se obavlja u okviru fakulteta, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 92/2019

Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje ne uređuje navedeno pitanje već se daljnji uvjeti korištenja prava na slobodnu studijsku godinu sukladno čl. 42. propisuju općim aktom ustanove.

Članak 48.

Na upit je li u čl. 48. st. 4. Kolektivnog ugovora trebalo riječ „Sindikata“ pisati malim početnim slovom, obzirom da se cijeli članak odnosi na sindikate općenito, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 95/2019

U čl. 48. st. 4. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje riječ „Sindikat“ treba pisati malim početnim slovom, s obzirom da se članak odnosi na sindikate općenito.

Na upit je li u čl. 48. st. 1. KUZVO-a omaškom navedena riječ „obavlja“ umjesto riječi „obavljaju“, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 113/2020

U čl. 48. st. 1. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje umjesto riječi „obavlja“ treba stajati riječ „obavljaju“.

Na upit ima li fakultet ikakvih financijskih obveza prema članovima radničkog vijeća sukladno članku 51. stavku 3. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje, Povjerenstvo je donijelo:

Članak 51.

Tumačenje br. 58/2019, od 8. srpnja 2019.

Člankom 51. stavkom 3. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje određeno je da za rad u radničkom vijeću svaki član ima pravo na naknadu plaće za šest radnih sati tjedno. Navedeno znači da svaki član radničkog vijeća ima pravo tijekom redovnog radnog vremena šest sati tjedno raditi poslove za radničko vijeće umjesto svojih redovnih obveza iz ugovora o radu te će mu isto biti plaćeno na način da će mu za to vrijeme biti isplaćena naknada plaće, u visini kao da je radio svoje redovne poslove. Pored isplate navedene naknade plaće za rad u radničkom vijeću, poslodavac prema zaposleniku temeljem članka 51. stavka 3. nema nikakvih dodatnih financijskih obveza.

Na upit od kada je moguća primjena članka 51. stavka 4. Kolektivnog ugovora kojim je određeno da 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, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 88/2019

Člankom 51. stavkom 4. Kolektivnog ugovora propisano je da 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. Člankom 92. Kolektivnog ugovora određeno je da će se članci 57.-88. Kolektivnog ugovora početi primjenjivati od akademske godine 2019/2020. Pretpostavka mogućnosti umanjenja opsega i sadržaja radnih dužnosti sindikalnog povjerenika u vezi s člankom 58. Kolektivnog ugovora, je prethodno stupanje na snagu tog članka. Do stupanja na snagu odredbi članka 57.-88. Kolektivnog

ugovora, primjenjuje se pravo sindikalnog povjerenika koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća na naknadu plaće za šest radnih sati tjedno sukladno članku 51. stavku 3. Kolektivnog ugovora. Da bi postojalo pravo na plaćanje prekovremenog rada, takav rad mora biti obavljen po nalogu poslodavca i odgovarajuće evidentiran u evidenciji radnog vremena.

Na upit treba li u čl. 51. st. 5. Kolektivnog ugovora umjesto riječi „iz stavka 3.“ stajati „iz stavka 4.“, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 96/2019

U čl. 51. st. 5. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje umjesto riječi „iz stavka 3.“ treba stajati „iz stavka 4.“.

Na upit treba li u čl. 51. st. 6. Kolektivnog ugovora umjesto riječi „stavkom 3. ovoga članka“ stajati „stavka 4. ovoga članka“, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 97/2019

U čl. 51. st. 6. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje umjesto riječi „stavkom 3. ovoga članka“ trebaju stajati riječi „stavkom 4. ovoga članka“.

Članak 52.

Na upit je li u čl. 52. st. 1. i 2. KUZVO-a u prvoj rečenici „Sindikat“ pravilno naveden s velikim početnim slovom „S“, dok je u ostatku članka omaškom naveden „sindikata“ s malim početnim slovom „s“, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 111/2020

U čl. 52. st. 1. i 2. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje umjesto navođenja Sindikata s malim početnim slovom „s“ riječ „sindikata“ treba biti navedena s velikim početnim slovom „S“ u cijelom članku.

Članak 58.

Tumačenje br. 2/19, od 1. travnja 2019.

Na temelju članka 58. stavka 4. Kolektivnoga ugovora članovi radničkog vijeća imaju pravo na umanjenje opsega i sadržaja radnih dužnosti u ekvivalentu od 270 sati godišnje.

To znači da će se sukladno članku 74. stavku 2. i 3. Kolektivnoga ugovora članovima radničkog vijeća prilikom utvrđivanja stvarne podjele i kompozicije radnog opterećenja, radno opterećenje koje sukladno članku 58. stavku 2. Kolektivnoga ugovora za znanost i visoko obrazovanje iznosi 1.800 efektivnih sati

godišnje, umanjiti za 270 te će iznositi 1.530 efektivnih sati godišnje. Navedeno umanjenje radnog opterećenja utvrđuje se pisanom odlukom čelnika i ne zahtijeva promjenu ugovora o radu.

Članovi radničkog vijeća imaju pravo na novčanu naknadu za prekovremeni rad sukladno članku 84. Kolektivnoga ugovora, pri čemu se prilikom utvrđivanja rada iznad radnog opterećenja uzima radno opterećenje od 1.530 efektivnih sati godišnje.

Radno opterećenje članova radničkog vijeća koji rade u nepunome radnom vremenu proporcionalno se umanjuje.

Na upit je li u čl. 58. st. 3. KUZVO-a omaškom navedena riječ „sastoje“ umjesto riječi „sastoji“, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 112/2020

U čl. 58. st. 3. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje umjesto riječi „sastoje“ treba stajati riječ „sastoji“.

Na upit koje administrativne poslove je na ustanovi dužno obavljati znanstveno-nastavno, nastavno i znanstveno osoblje sukladno Kolektivnom ugovoru za znanosti i visoko obrazovanje u sklopu dijela norme rada u institucijskom doprinosu i administrativnim poslovima, a koje administrativne poslove su dužni obavljati zaposlenici zaposleni na administrativnim radnim mjestima, Povjerenstvo je donijelo sljedeće

Tumačenje br. 117/2020

Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje ne uređuje pitanje interne raspodjele administrativnih poslova na ustanovi u sustavu znanosti i visokog obrazovanja već se raspodjela obavljanja administrativnih poslova određuje odlukom poslodavca odnosno internim aktima svake ustanove.

Članak 59.

Tumačenje br. 22/19, od 20. svibnja 2019.

Odredbe članka 59. Kolektivnog ugovora za znanosti i visoko obrazovanje se odnose isključivo na radni odnos zaposlenika odnosno na rad za tržište koji zaposlenik obavlja temeljem ugovora o radu te ne uređuju pitanje isplate drugog dohotka.

Tumačenje br. 39/19, od 17. lipnja 2019.

U slučaju iz članka 59. stavka 3. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje, ako zaposlenik dio radnog vremena radi na poslovima za tržište, iz sredstava državnog proračuna isplatit će se samo određeni postotak zaposlenikove plaće, dok će se preostali dio zaposlenikove plaće koji odgovara postotku radnog vremena rada za tržište isplatiti iz vlastitih sredstava ustanove.

U slučaju da se radom za tržište oslobodio dio postojećih sredstava predviđenih za plaće iz državnog proračuna, ako postoji potreba ustanove za radom u nastavi i istraživanju, poslodavac može koristiti oslobođena sredstva za zamjensko zapošljavanje.

Na upit ima li zaposlenik na znanstveno-nastavnom radnom mjestu - koji u potpunosti zadovoljava postavljenu normu od 1800 radnih sati i njenu raspodjelu na 45% u nastavi, isto toliko u znanosti i 10% institucijskog doprinosa i administrativnog dijela posla te sudjeluje, u svojstvu voditelja ili suradnika na jednom ili više stručnih projekata, odnosno radi za tržište, - pravo na dodatne isplate u obliku autorskih honorara ili dodataka na plaću u smislu naknade za prekovremeni rad te postoji li u takvim situacijama mogućnost da mu se zbog primanja autorskih honorara umanju plaća koju dobiva iz državnog proračuna, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 62/2019, od 8. srpnja 2019.

Odredbe Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje odnose se isključivo na plaću zaposlenika koja istom pripada temeljem radnog odnosa s poslodavcem, a koja proizlazi iz ugovora o radu. Sukladno članku 31. stavku 4. Kolektivnog ugovora, ako zaposlenik poslove za tržište obavlja izvan redovnog radnog vremena odnosno preko radnog opterećenja utvrđenog Kolektivnim Ugovorom, rad za tržište se plaća kao prekovremeni rad zaposlenika. Sukladno članku 84. stavku 1. prekovremeni rad u smislu Kolektivnog ugovora je rad iznad radnog opterećenja utvrđenog odlukom o stvarnoj podjeli i kompoziciji radnog opterećenja iz članka 73. Kolektivnog ugovora u slučaju kada je zaposlenik ispunio svoje puno nastavno, znanstveno-istraživačko odnosno umjetničko opterećenje te institucijski odnosno administrativni doprinos. Svaki radni sat u prekovremenom radu plaća se 50% više od cijene radnog sata u redovnom radu.

Sukladno članku 59. stavku 3. Kolektivnog ugovora, zaposleniku koji dio radnog vremena radi na poslovima za tržište umanjuje se postotak radnog vremena koji se financira iz sredstava državnog proračuna razmjerno broju sati koji zaposlenik radi na poslovima za tržište, pri čemu ova odredba ne utječe na visinu primanja zaposlenika već regulira odnos ustanove i Ministarstva znanosti i obrazovanja na način da je ustanova dužna pokriti trošak radnog vremena tijekom kojeg je zaposlenik radio za tržište upravo iz sredstava ostvarenih tim radom zaposlenika odnosno iz prihoda ustanove ostvarenog na tržištu.

Na upit utječu li odredbe Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje na ugovorne obveze proizašle iz ugovora vezanog uz realizaciju stručnog projekta sklopljenog prije stupanja na snagu Kolektivnog ugovora, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 63/2019, od 8. srpnja 2019.

Kolektivni ugovor ne utječe na ugovorne obveze proizašle iz ugovora vezanih uz realizaciju stručnih projekata koji su sklopljeni prije stupanja na snagu Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje (27. prosinca 2018. godine) te iste ostaju nepromijenjene.

Na upit je li prilikom sklapanja ugovora s naručiteljem, a u svezi s realizacijom nekog stručnog ili znanstvenog projekta, posebno u slučaju kad se radi za tržište, potrebno ugovoriti broj obračunskih radnih sati koji će biti potreban za obavljanje posla (za sve aktivnosti), je li potrebno navesti broj radnih sati koje će svaki pojedini zaposlenik (voditelj ili suradnik) provesti u radu na tom projektu ili je dovoljno navesti postotak radnog vremena te ako se navodi postotak radnog vremena, da li se navodi postotak ukupnog radnog vremena (odnosno postotak od 1800 radnih sati ili neki drugi) Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 64/2019, od 8. srpnja 2019.

Sukladno članku 83. stavku 5. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje, 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 za svakog zaposlenika koji sudjeluje u radu na projektu 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.

Rad zaposlenika u znanosti dokumentira se opterećenjem u znanstvenim projektima koji sadrže obračunski broj radnih sati koji se prati putem vremenika rada potvrđenog od voditelja projekta. Vremenik rada na projektu podrazumijeva da se vodi evidencija rada u kojoj će se evidentirati broj sati po zaposleniku koji će se ili koji su utrošeni na rad na projektu/projektima, a ne na pojedinu aktivnost unutar rada na projektu/projektima. Vođenje vremenika uobičajeno je za sve kompetitivne projekte.

Na pitanje da li se ako zaposlenik sudjeluje, kao voditelj ili suradnik, na znanstvenom projektu koji se financira iz suradnje s gospodarstvom, jedinicama lokalne ili područne (regionalne) samouprave i tome slično – radi za tržište, sati koje zaposlenik provede na radu na takvom projektu smatraju ispunjenjem znanstvene norme ili ne, da li se prihod s te osnove može koristiti za isplatu autorskih honorara, dodataka na plaću ili isključivo za nabavu opreme, pribora, usavršavanje zaposlenika (sudjelovanje na skupovima, putni nalozi u svezi sa službenim putem), nabavu literature i slično te tko donosi odluku o načinu korištenja navedenog prihoda, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 65/2019, od 8. srpnja 2019.

Ako zaposlenik sudjeluje, kao voditelj ili suradnik, na znanstvenom projektu koji se financira iz suradnje s gospodarstvom, jedinicama lokalne ili područne (regionalne) samouprave i tome slično – dakle, vrijeme koje zaposlenik provede na radu na znanstvenom projektu koji se financira iz tržišta, može ući u znanstvenu normu zaposlenika, ali ne plaća se iz državnog proračuna. Prihod od znanstvenog projekta koji se financira iz suradnje s gospodarstvom je vlastiti prihod ustanove te se raspodjeljuje u skladu s pravilnikom o raspodjeli vlastitih prihoda ustanove. Zaposlenik koji je voditelj ili suradnik na znanstvenom projektu financiranom iz suradnje na tržištu ima pravo na plaćanje rada izvršenog u sklopu projekta na način i u visini kako to predviđa navedeni interni akt poslodavca, koji također regulira pitanje u koje sve svrhe i u kojoj visini je moguće upotrijebiti vlastite prihode ustanove.

Na pitanje postoje li kakve posljedice za voditelja projekta, odnosno dekana u slučaju da u ugovorima sklopljenim nakon stupanja na snagu Kolektivnog ugovora nisu ispoštovane njegove odredbe koje se odnose na ugovoreni broj obračunskih radnih sati, a koji nisu navedeni u ugovoru te što je potrebno poduzeti u tom slučaju Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 66/2019, od 8. srpnja 2019.

Kada ugovor sklopljen nakon stupanja na snagu Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje ne sadrži sve elemente kako to određuje Kolektivni ugovor, potrebno je sklopiti dodatak predmetnom ugovoru te njegov sadržaj uskladiti s Kolektivnim ugovorom. Povjerenstvo nije nadležno tumačiti moguće pravne posljedice nepoštivanja važećeg Kolektivnog ugovora za odgovorne osobe ustanove

obzirom da posljedice i odgovornost za takvo postupanje nisu izrijeком sadržani u samom Kolektivnom ugovoru već proizlaze iz važećih pravnih propisa za čije tumačenje Povjerenstvo nije nadležno.

Na upit mogu li se proračunska sredstva, koja je ustanova zadržala zbog isplate dijela plaće iz vlastitih prihoda sukladno čl. 59., koristiti za isplatu stimulacija s ciljem motiviranja zaposlenika koji rade za tržište, Povjerenstvo je donijelo sljedeće:

Tumačenje br. 153/2021

Proračunska sredstva koja su se oslobodila zbog isplate plaće iz vlastitih sredstava sukladno članku 59. stavku 3. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje ne mogu se koristiti za isplatu stimulacija s ciljem motiviranja zaposlenika koji rade za tržište.

Članak 61.

Tumačenje br. 14/19, od 20. svibnja 2019.

Vežano uz upit o tome je li „pisanje, uređivanje i recenziranje udžbenika“ znanstveni rad ili rad u nastavi, ukazujemo na članak 61. stavak 1. točku 6. KU sukladno kojom su pisanje, uređivanje i recenziranje udžbenika i priručnika, skripti zbirke zadataka i slično, poslovi u nastavi.

Tumačenje br. 33/19, od 17. lipnja 2019.

U članku 61. stavku 1. alineji 1. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje ugovoreno je da su poslovi zaposlenika u nastavi na znanstveno-nastavnom i umjetničko-nastavnom radnom mjestu u okviru ukupnog godišnjeg fonda radnih sati i svi oblici neposrednog izvođenja prediplomske, diplomske i poslijediplomske nastave: predavanja, seminari, vježbe, terenska nastava, e-kolegiji.

Slijedom navedenog, svi oblici neposrednog izvođenja nastave, uključujući i poslijediplomsku nastavu, ulaze u ukupni fond radnih sati zaposlenika u okviru poslova u nastavi bez obzira da li se studij naplaćuje.

Tumačenje br. 35/19, od 17. lipnja 2019.

Vežano uz upit o tome kome će se pravdati rezultati aktivnosti, napominjemo da se poslovi neizravnih nastavnih aktivnosti, iz članka 61. alineje 5. i 6. i članka 65. Kolektivnog ugovora, kao i svi ostali poslovi koji se normiraju, pravdaju temeljem internih akata ustanove.

Članak 62.

Na upit na koji se način promatraju edukacijski projekti (poput ESF projekata) s obzirom na opterećenje nastavnika prema novom Kolektivnom ugovoru i činjenicu da je na njima angažiran veći broj nastavnika dulji vremenski period Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 60/2019, od 8. srpnja 2019.

Edukacijski projekti uključivo i ESF projekte nisu znanstveni projekti, no pojedine komponente takvih projekata mogu imati obilježja primijenjenog znanstvenog rada koji je institucijski relevantan poput

primjerice istraživanja, izrade analiza, elaborata i sl. pa se isto može smatrati institucijskim projektom, pod pretpostavkom da je isti u skladu s člankom 83. stavkom 5. Kolektivnog ugovora za znanosti i visoko obrazovanje.

Na upit kojim se traži pojašnjenje pojma „kompetativni nacionalni i međunarodni projekti“ te postoji li definirani popis izvora financiranja projekta koji se smatraju kompetativnim ili popis kriterija po kojima se procjenjuje radi li se o kompetativnom projektu Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 75/2019, od 8. srpnja 2019.

Kompetitivnim nacionalnim ili međunarodnim projektom smatra se bilo koji projekt dobiven na temelju raspisanog natječaja od strane zaklada, Europske komisije, tijela državne uprave ili drugih domaćih ili inozemnih pravnih osoba, koji je prošao odgovarajuću recenziju (istorazinsko vrednovanje) i čiji je primarni cilj nova znanstvena spoznaja.

Na upit treba li svaki institucijski projekt sadržavati popis planiranih znanstvenih ili stručnih radova, Povjerenstvo je donijelo sljedeće:

Tumačenje br. 136/2021

Nužno je da svaki znanstveni ili stručni projekt artikulira cilj pri čemu je uobičajeno da se rezultati rada na projektu objavljuju u okviru jednog ili više predviđenih znanstvenih ili stručnih radova. Vrijedi i obrnuto, planirani znanstveni ili stručni rad može se prikazati i prijaviti kao projekt. Je li znanstveni ili stručni rad cilj projekta ili je posljedica ostvarenja cilja ovisi o prirodi istraživačkog i radnog procesa. Kolektivni ugovor to nije propisao niti može propisati.

Članak 63.

Na upit može li se mijenjati Kolektivnim ugovorom predviđen postotak radnog vremena predviđen za poslove institucijskog doprinosa te administrativne poslove, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 73/2019, od 8. srpnja 2019.

Zaposleniku se ne može mijenjati (smanjivati ili povećavati) iznos od 10% radnog vremena koji se odnosi na institucijski doprinos i administrativne poslove.

Na upit što se točno podrazumijeva pod administrativnim poslovima uz nastavu, a što pod administrativnim poslovima uz znanost Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 74/2019, od 8. srpnja 2019.

Administrativnim poslovima uz nastavu odnosno znanost smatraju se svi poslovi administrativne naravi koji su pretpostavka obavljanja odnosno koji proizlaze iz znanstvenog odnosno nastavnog rada zaposlenika.

Članak 64.

Na upite:

- 1. ubraja li se stručni rad za tržište pod stručni rad koji se na znanstvenim radnim mjestima obavlja prema članku 64. Kolektivnog ugovora kao pretpostavka ili posljedica znanstvenog istraživanja i umjetničkog stvaralaštva, a koji ulazi u ukupan godišnji fond radnih sati?*
- 2. ubraja li se u stručni rad sudjelovanje u stručnim tijelima izvan sustava znanosti i visokog obrazovanja u kojima se radi na analizi, definiranju i izradi javnih politika i strategija te*
- 3. što se još smatra stručnim radom kao pretpostavkom ili posljedicom znanstvenog istraživanja?*

Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 81/2019

Ad 1.

Stručni rad definiran člankom 64. Kolektivnog ugovora kao pretpostavka ili posljedica znanstvenog istraživanja i umjetničkog stvaralaštva odnosi se i na stručni rad za tržište kada je on pretpostavka ili posljedica znanstvenog istraživanja (projekta) financiranog na tržištu. Taj se dio stručnog rada u pravilu iskazuje kroz vremenik znanstvenog projekta u sklopu kojeg se odvija. On može ulaziti u redovno radno vrijeme zaposlenika, ali se taj dio radnog vremena ne može financirati iz sredstava državnog proračuna.

Ad 2.

Sudjelovanje u stručnim tijelima izvan sustava znanosti i visokog obrazovanja u kojima se radi na analizi, definiranju i izradi javnih politika i strategija smatra se stručnim radom koji ulazi u radno opterećenje zaposlenika ako se takav rad obavlja kao pretpostavka ili posljedica znanstvenog istraživanja i umjetničkog stvaralaštva iz članka 64. Kolektivnog ugovora ili ako su za takav rad ispunjeni uvjeti iz čl. 71. st. 4. Kolektivnog ugovora. i ako taj rad nije plaćen po nekoj drugoj osnovi.

Ad 3.

Ostale aktivnosti koje se smatraju stručnim radom kao pretpostavkom ili posljedicom znanstvenog istraživanja specifičnost su svake pojedine ustanove zbog čega ih nije moguće taksativno pobrojati. Međutim, generalno gledajući, to je ili prethodni stručni rad bez kojega nije moguće izvršiti znanstveno istraživanje, ili se radi o primjeni ili inovaciji koja ne bi bila moguća bez rezultata konkretnog znanstvenog rada.

Na upit što se smatra pod pojmom „ visokoškolska ustanova“ u smislu odredaba Kolektivnog ugovora, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 82/2019

Pojam „ visokoškolska ustanova“ u smislu odredaba Kolektivnog ugovora označava javno visoko učilište u Republici Hrvatskoj.

Na upit treba li svaki institucijski projekt sadržavati popis planiranih znanstvenih ili stručnih radova, Povjerenstvo je donijelo sljedeće:

Tumačenje br. 136/2021

Upućujemo na tumačenje koje je dano uz članak 62.

Na upit sadrži li članak 64. KU-a omaške obzirom da se kao obveze zaposlenika na znanstvenom radnom mjestu navode identične obveze kao one zaposlenika na znanstveno-nastavnom i umjetničko-nastavnom radnom mjestu na sveučilištima, Povjerenstvo je donijelo sljedeće

Tumačenje br. 152/2021

Članak 64. stavak 1. KU-a sadrži omaške u dijelu koji govori o umjetničkom radu, radu na umjetničkim projektima te umjetničkom usavršavanju, obzirom da navedeni poslovi ne čine dio obveza znanstvenih radnih mjesta.

Odredba članka 64. stavka 1. alineje 4. KU-a ne predstavlja omašku budući da KU prepoznaje dvije vrste stručnog rada za znanstvena radna mjesta.

Jedna vrsta predviđena je u članku 64. stavku 1. alineji 4. kao stručni rad koji predstavlja pretpostavku ili posljedicu znanstvenog istraživanja te rad na inovacijama (razvoj koncepta, patenti). Takav rad normira se u okviru znanstvene norme.

Druga vrsta stručnog rada predviđena je u članku 64. stavku 2. koji govori o samostalnom obliku stručnog rada na institutima za koje je predviđeno maksimalno 45% radnog vremena u fleksibilnoj regulaciji sukladno članku 70. stavak 6. KU-a, za koji se zahtjeva da bude u skladu s misijom instituta te koji odobrava upravno vijeće instituta. Potonji stručni rad normira se u okviru stručne norme znanstvenika.

Članak 65.

Tumačenje br. 13/19, od 20. svibnja 2019.

Vezano uz upit o tome kako se provedba posebnih programa s unaprijed izračunatim financijskim kalkulacijama može normirati u redoviti rad zaposlenika i postotak radnog vremena (primjerice, program za pomorce i drugi slični programi, pa i programi stručnog usavršavanja), napominjemo kako se odredbe Kolektivnog ugovora ne odnose na normiranje programa cjeloživotnog obrazovanja.

Tumačenje br. 16/19, od 20. svibnja 2019.

Sukladno članku 65. stavku 2. Kolektivnog ugovora za znanosti i visoko obrazovanje 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.

Sudjelovanja nastavnika veleučilišta i visokih škola na znanstvenim ili stručnim predavanjima u organizaciji znanstvenih ustanova i ostalih subjekata znanstvene djelatnosti iz Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju smatra se stručnim usavršavanjem nastavnika u slučaju da je sudjelovanje odobreno od strane poslodavca i da je tema predavanje vezana uz unaprijeđenje

kompetencija nastavnika za obavljanje poslova radnog mjesta za koje imaju sklopljen ugovor o radu s poslodavcem.

Na upit za pojašnjenjem na koji način i kojim stavkama je moguće pravdati dio radnog vremena koji nije predviđen u nastavi, a koji prema čl. 65. st. 2. za nastavna radna mjesta obuhvaća rad na istraživačkim projektima (razvojnim, stručnim i znanstvenim), stručno usavršavanje, publiciranje radova, uređivanje i izdavanje stručnih časopisa, da bi temeljem tako izvršenog rada u trajanju od najmanje 405 radnih sati godišnje bile ispunjenje pretpostavke za isplatu prekovremenog rada sukladno čl. 85. st. 2. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje, Povjerenstvo je donijelo sljedeće

Tumačenje br. 102/2020

Sukladno odredbama Kolektivnog ugovora, na nastavnom radnom mjestu je potrebno voditi vremenik rada za sve oblike rada iz članka 65. stavka 2. Kolektivnog ugovora, u pravilu u sklopu projekta unutar kojeg se pojedini oblici rada obavljaju. Koliko radnih sati će zaposlenik na nastavnom radnom mjestu morati provesti obavljajući poslove iz članka 65. stavka 2. da bi imao pravo na prekovremeni rad prije svega ovisi o kompoziciji radnog vremena zaposlenika o kojoj se odluka zaposleniku izdaje svake godine, prije početka akademske godine. U tom smislu, zaposlenik će imati pravo na prekovremeni rad u dijelu u kojem mu pojedina komponenta rada (nastavni ili stručni rad) prelazi/e dozvoljeni broj radnih sati koji proizlazi iz kompozicije radnog vremena nastavnika, uz uvjet da je i druga komponenta rada ispunjenja minimalno u visini određenoj kompozicijom radnog vremena. O svakom stručno-istraživačkom radu se mora voditi odgovarajuća evidencija odnosno vremenik rada. Iznimno, u odnosu na prekovremeni rad koji je obavljen, a nije odgovarajuće evidentiran vremenikima rada, čelnik ustanove može izdati potvrdu da je takav prekovremeni rad obavljen u skladu s nalogom ovlaštene osobe te da se kao takav priznaje i plaća.

Na upit mogu li se aktivnosti mentoriranja završnih radova i članstava u povjerenstvima za obranu istih (poslovi u nastavi definirani čl. 65. st. 1. alineje 3.-6. Kolektivnog ugovora) računati kao dio radnog opterećenja u nastavi (povrh standardnih ekvivalenata radnih sati za pojedine oblike nastave obračunatih u skladu s Uputom za obračun kompozicije radnih sati u nastavi) ili se mogu računati i kao radno opterećenje unutar preostalih 405 sati, Povjerenstvo je donijelo sljedeće

Tumačenje br. 103/2020

Aktivnosti mentoriranja završnih radova i članstava u povjerenstvima za obranu istih (poslovi u nastavi definirani čl. 65. st. 1. alineje 3.-6. Kolektivnog ugovora) mogu se računati kao dio radnog opterećenja u nastavi, ali su to poslovi koji se ne bi mogli računavati u stručno – istraživački rad nastavnika iz članka 65. stavka 2. Kolektivnog ugovora. Navedene aktivnosti je moguće dodatno normirati u skladu s odredbom članka 78. stavka 3. Kolektivnog ugovora kojim je uređena mogućnost dodatnog normiranja pojedinih poslova u nastavi na razini ustanove.

Na upit može li se osobama na nastavnim radnim mjestima rad u postupku stjecanja doktorata znanosti vrednovati određenim brojem radnih sati, Povjerenstvo je donijelo

Tumačenje br. 104/2020

Rad na izradi doktorata se može priznati kao stručni rad za nastavna radna mjesta, pod uvjetom da zaposlenik pohađa doktorski studij uz prethodnu suglasnost poslodavca, da je studij vezan uz radno mjesto i da je u funkciji podizanja kvalitete nastavnog rada ustanove.

Članak 66a.

Na upit može li se tehničkim suradnicima u nastavi u radno opterećenje, osim aktivnosti iz članka 66a. Kolektivnog ugovora, priznati i vrijeme koje provedu pomažući studentima u izradi završnih i diplomskih radova, doktorskih disertacija, stručnih projekata te pomoć prilikom obavljanja laboratorijskih analiza, terenskih radova i slično, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 72/2019, od 8. srpnja 2019.

Tehničarima u nastavi, osim poslova navedenih u članku 66a. Kolektivnog ugovora, u radno opterećenje ulaze i poslovi navedeni u općem aktu visokog učilišta kojim se uređuju ustroj i nazivi radnih mjesta s popisom i opisom poslova.

Članak 67.

Tumačenje br. 47/19, od 28. lipnja 2019.

Sukladno članku 67. stavku 4. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje standardni fond radnog vremena za nastavno radno mjesto na visokim učilištima sastoji se od 67,5% radnog vremena u nastavi i posljedično 22,5% radnog vremena u istraživačkom i stručnom radu.

Uzimajući u obzir članak 58. stavak 2. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje da se za obračunske svrhe smatra da svaki zaposlenik radi u pravilu 1800 efektivnih radnih sati godišnje, zaposlenik na nastavnom radnom mjestu, u standardnoj podjeli radnog vremena, u istraživačkom i stručnom radu godišnje radi 405 sati (1800*22,5%).

U članku 65. stavku 2. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje ugovoreno je da su poslovi zaposlenika na nastavnim radnim mjestima i rad na istraživačkim projektima (razvojnim, stručnim i znanstvenim), stručno usavršavanje, publiciranje radova, uređivanje i izdavanje stručnih časopisa.

Nadalje, u članku 68. stavku 2. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje ugovoreno je da se u standardnoj podjeli radnog vremena ukupno radno vrijeme u znanstvenom odnosno u istraživačkom i stručnom radu sastoji od 90% radnog vremena za izravne aktivnosti (rad na istraživačkom projektu) a 10% radnog vremena na neizravne aktivnosti koje podupiru i unaprjeđuju istraživački i stručni rad (stručno usavršavanje, publiciranje radova, uređivanje i izdavanje stručnih časopisa) izvan rada na projektu.

Slijedom navedenog, zaposlenici zaposleni na nastavnim radnim mjestima u standardnoj podjeli radnog vremena 405 sati godišnje rade u istraživačkom i stručnom radu od čega 364,5 sati godišnje (405*90%) u izravnom radu na istraživačkom projektu koji može biti razvojni odnosno stručni odnosno znanstveni a 40,5 sati godišnje (405*10%) u neizravnom radu na aktivnostima koje podupiru i unaprjeđuju istraživački i stručni rad kao što su to stručno usavršavanje, publiciranje radova, uređivanje i izdavanje stručnih časopisa mimo rada na projektu.

Kako je sukladno članku 69. stavak 3. Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (Narodne novine, broj 123/03, 105/04, 174/04, 2/07 - OUSRH, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14 - O, RUSRH, 60/15 - OUSRH i 131/17) propisano da stručni studij pruža studentima primjerenu razinu znanja i vještina koje omogućavaju obavljanje stručnih zanimanja i osposobljava ih za neposredno uključivanje u radni proces, poslovi zaposlenika zaposlenih na nastavnim radnim mjestima prvenstveno su rad na razvojnim i stručnim projektima, publiciranje stručnih radova, uređivanje i izdavanje stručnih časopisa, a mogu raditi i u znanosti s naglaskom na primijenjena istraživanja.

Članak 68.

Tumačenje br. 15/19, od 20. svibnja 2019.

Sukladno članku 68. stavak 2. Kolektivnog ugovora za znanosti i visoko obrazovanje u standardnoj podjeli radnog vremena ukupno radno vrijeme za 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 unaprjeđuju rad u znanosti (uredništvo znanstvenih časopisa, recenzije, rad na pripremi projekata).

Poslovi neizravnih aktivnosti koje podupiru i unaprjeđuju rad u znanosti a koji se izvode u 10% radnog vremena u odnosu na ukupno radno vrijeme za znanost se ne normiraju.

Rad na prijavi i izradi projekta smatra se neizravnom aktivnosti koja podupiru i unaprjeđuju rad u znanosti i ne pravda se bez obzira na to da li će projekt u konačnici biti odobrene ili ne.

Članak 71.

Tumačenje br. 27/19, od 17. lipnja 2019.

Člankom 71. stavkom 2. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje propisani su uvjeti za odstupanje od standardne podjele radnog vremena na način da je povećanje radnog vremena za nastavu u odnosu na standardno opterećenje u okviru raspona iz članka 70. Kolektivnog ugovora moguće sukladno studijskom programu visokih učilišta i u skladu s internim aktima ustanova.

Povećanje radnog vremena za nastavu moguće je, međutim, samo u slučaju opravdanih i posebnih razloga tijekom ograničenog vremenskog razdoblja pri čemu je „kompozicija radnog opterećenja svakog pojedinca“ rezultat „mogućnosti i potreba ustanove kao cjeline, potreba ustrojstvene jedinice i osobnih preferencija zaposlenika“, sukladno članku 74. stavak 1.

Iz ovoga, kao i iz drugih zakonskih propisa, proizlazi da se fleksibilna podjela radnog vremena može odnositi samo na pojedince, tj. na manji broj ljudi koji izvode nastavu na pojedinim studijskim programima i ne može se za iste osobe provoditi u duljem vremenskom razdoblju.

Odredba članka 71. stavka 2 ne može se interpretirati na način da većina ili svi zaposlenici u nastavi mogu raditi više od standardne podjele radnog vremena, već to mogu tek neki zbog opravdanih i posebnih razloga (zamjena u nastavi za opravdano odsutnog zaposlenika, potreba ustanove u kraćem roku da se pokrije privremeno veći fond nastave itd.). Samorazumljivo je iz samoga pojma „standardne podjele“ da na ustanovi ona ne smije biti izuzetak, odnosno ne može standardna podjela postati nestandardna podjela.

Prethodno Navedeno je posljedica zajedničke namjere ugovornih strana prilikom ugovaranja predmetnih odredaba Kolektivnog ugovora. Namjera ugovornih strana je temeljem članka 319. stavka 2. Zakona o obveznim odnosima, a u vezi s čl. 8. st. 4. Zakona o radu, istaknuta kao temeljni kriterij za tumačenje ugovornih odredaba.

Nadalje, nastavnici imaju neke vremenske okvire za obaveze i prava koje im propisuje Zakon (razdoblje reizbora, napredovanja, doktoriranja itd.). To su obaveze i prava koja traže kontinuirani znanstveni angažman u određenom razdoblju, za koji se u razdoblju od, npr. pet godina, pretpostavlja da postoji stanoviti kvantum radnog vremena (fond radnih sati) nužan za izvršenje potrebnih znanstvenih poslova, koji je jednak za sve na takvim radnim mjestima. Kolektivnim ugovorom je predviđeno da taj kvantum iznosi 45% radnog vremena za znanstveno-nastavno radno mjesto. Dakle, u tom petogodišnjem razdoblju zaposlenik mora imati na raspolaganju odgovarajući fond radnog vremena za rad u znanosti, tj. svi zaposlenici na znanstveno-nastavnim radnim mjestima u istom statusu moraju imati u istom razdoblju isti fond radnog vremena koji proizlazi iz pozitivnih propisa (vrijedi analogija i za suradnička i nastavna radna mjesta). Drugim riječima, zaposlenik koji je u standardnoj podjeli (45% radnog vremena za znanost) nema na raspolaganju isti kvantum radnih sati za napredovanje (ili reizbor) kao i onaj koji je u fleksibilnoj podjeli (npr. 27% radnog vremena za znanost).

A s obzirom da ukupno razdoblje iz Zakona za stjecanje određenih uvjeta nije fleksibilno, već konstantno za sve, tada proizlazi kao imperativ i pravo zaposlenika kompenzacija tijekom tog vremenskog razdoblja. Iz toga dalje proizlazi da je grubo kršenje prava zaposlenika na znanstveno-nastavnom radnom mjestu, ako mu se bez odgovarajuće kompenzacije dodjeli 63% radnog vremena za rad u nastavi na način da mu se smanjuje rad u znanosti, sukladno članku 71. stavku 2. Kolektivnog ugovora.

Oblici kompenzacije mogu biti, primjerice, da ako je jedan semestar ili jednu akademsku godinu odradio više u nastavi, a manje u znanosti, onda mu se u drugom semestru ili drugoj godini smanjuje rad u nastavi na račun odgovarajuće većeg rada u znanosti.

Drugi vid kompenzacije je da mu se dio ili svi radni sati iznad 45%, a u okviru ograničenja iz Zakona o radu i Kolektivnog ugovora, plati kao prekovremeni rad na kraju obračunske godine. S time da ako se povećani rad iznad 45% u nastavi plati kao prekovremeni rad, onda se podrazumijeva da je 45% radnog vremena ipak radio za znanost, pa dodatna kompenzacija u smislu kasnijeg povećanja radnog vremena za znanost u tom slučaju nije potrebna.

Iz ovoga proizlazi da bi se radilo o kršenju i zloupotrebi odredaba Kolektivnog ugovora o fleksibilnoj podjeli radnog vremena kada bi neka ustanova svima ili većini zaposlenika na znanstveno-nastavnim i suradničkim ili nastavnim radnim mjestima propisala višak radnih sati u nastavi u ime fleksibilne regulacije, i još k tome bez ograničenog trajanja ili bez planirane kompenzacije. Posebno upozoravamo da fleksibilna regulacija mora uzeti u obzir i preferencije zaposlenika prilikom kompozicije njegovog radnog opterećenja.

Posebno valja obratiti pozornost na članak 69. alineja 3, koja kaže da se standardna podjela koristi kao obračunski orijentir i mjerilo „kada valja regulirati vrijeme potrebno za napredovanje zbog prekomjernog rada ili izostanka rada u nastavi.“ Ovo tumačimo kao obavezu kompenzacije za prekomjerni rad u nastavi, odnosno, pokazatelj da fleksibilna regulacija ne može biti trajna.

Na upit je li u čl. 71. st. 4. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje umjesto „u granicama iz članka 70. stavka 6. ovoga Ugovora“ trebalo stajati „u granicama iz članka 70. stavka 1. alineja 6. i 7. ovoga Ugovora“, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 98/2019

U čl. 71. st. 4. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje umjesto riječi „u granicama iz članka 70. stavka 6. ovoga Ugovora“ trebaju stajati riječi „u granicama iz članka 70. stavka 1. alineja 6. i 7. ovoga Ugovora“.

Članak 72.

Tumačenje br. 42/19, od 17. lipnja 2019.

Odredbe članka 72. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje ne odnose se na položajna radna mjesta I. vrste ustrojstvenih jedinica ustanova iz sustava znanosti i visokog obrazovanja.

Stoga se predstojnik odsjeka na visokom učilištu ne može izjednačiti s pročelnikom sveučilišnog odjela.

Naime, sukladno Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju sveučilišni odjel se osniva kao sastavnica sveučilišta s pročelnikom sveučilišnog odjela kao čelnikom takve sastavnice dok se odsjek na visokom učilištu osniva kao ustrojstvena jedinica visokog učilišta.

Tumačenje br. 45/19, od 17. lipnja 2019

U člancima 72. i 73. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje ugovoreno je nastavno opterećenje čelnih ljudi visokoškolskih ustanova i znanstvenih ustanova.

Člankom 2. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje ugovoreno je da se isti primjenjuje u javnim znanstvenim institutima, javnim visokim učilištima, Hrvatskoj akademiji znanosti i umjetnosti, Leksikografskom zavodu Miroslav Krleža i Nacionalnoj i sveučilišnoj knjižnici u Zagrebu.

U Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (Narodne novine, broj 123/03,105/04, 174/04, 2/07 - OUSRH, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14 - O, RUSRH, 60/15 - OUSRH i 131/17) propisano je da je javno visoko učilište sveučilište te fakultet i umjetnička akademija u njegovom sastavu, veleučilište i visoka škola kojem je osnivač Vlada Republike Hrvatske isto je i kod javnih znanstvenih instituta.

Slijedom navedenog, ugovoreno smanjenje nastavnog odnosno znanstvenog opterećenja odnosi se na čelne ljude javnih visokih učilišta i javnih znanstvenih instituta. Navedeno smanjenje nastavnog odnosno znanstvenog opterećenja ne odnosi se na zaposlenike koji su u kumulativnom radnom odnosu zaposleni na nekoj drugoj ustanovi.

Znači, ako je zaposlenik u kumulativnom radnom odnosu zaposlen na javnom visokom učilištu i na drugoj ustanovi koja je npr. nastavna baza javnog visokog učilišta (klinički bolnički centar, bolnica, dom

zdravlja i dr.) a ujedno je na toj drugoj ustanovi čelnik, sukladno Kolektivnom ugovoru za znanost i visoko obrazovanje nema pravo na smanjenje nastavnog odnosno znanstvenog opterećenja na javnom visokom učilištu.

Na upit kako prikazati umanjene nastavnog opterećenja dekana i prodekana iz članka 72. stavka 1. Kolektivnog ugovora prilikom donošenja odluke o kompoziciji radnog opterećenja, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 90/2019

Prilikom donošenja odluke o stvarnoj podjeli i kompoziciji radnog opterećenja (iz čl. 74. Kolektivnog ugovora) za nastavnika koji obavlja dužnost dekana odnosno prodekana potrebno je podijeliti fond radnog vremena zaposlenika sukladno čl. 67. Kolektivnog ugovora i zatim naznačiti da njegova obveza u dijelu nastavnog opterećenja iznosi 20% odnosno 50% punog nastavnog opterećenja, sukladno članku 72. Kolektivnog ugovora, što znači da dekan mora raditi najmanje 162 radna solarna sata u nastavi, a prodekan 405 radnih sati (jer je to 20% odnosno 50% od fonda radnih sati namijenjenih nastavi). U ukupnom efektivnom godišnjem radnom vremenu to iznosi 9% kod dekana i 22,5% kod prodekana.

Obveze u preostalom djelu radnog vremena za navedena radna mjesta Kolektivni ugovor nije propisao, što znači da se taj dio radnog vremena prilagođava potrebama ustanove ovisno o njejoj veličini, broju studenata, broju prodekana koji dekanu pomažu u radu i slično, uvažavajući i preferencije zaposlenika na dužnosti koliko je to moguće. To znači primjerice da dio radnog vremena dekana na poslovima upravljanja i organizacije rada ustanove može varirati od maksimalno 91% ukupnog radnog vremena, odnosno manje, ovisno o internim aktima, odnosno ugovorenim omjerima na samoj ustanovi koje proizlaze iz mogućnosti zaduživanja dekana na poslovima znanosti, nastave i institucijskog doprinosa.

Na upit je li dužnost pročelnika i zamjenika pročelnika sveučilišnog odjela iz čl. 72. st. 2. Kolektivnog ugovora izjednačena s dužnošću pročelnika i pomoćnika pročelnika veleučilišnog odjela odnosno koje je umanjene nastavnog opterećenja sukladno Kolektivnom ugovoru predviđeno za pročelnika i pomoćnika pročelnika veleučilišnog odjela, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 91/2019

Kolektivnim ugovorom nije predviđeno umanjene nastavnog opterećenja pročelnika i pomoćnika pročelnika veleučilišnog odjela, kao niti voditelja bilo koje druge unutarnje organizacijske jedinice visokog učilišta (odjela, odsjeka, zavoda, katedre i slično).

Na upit odnosi li se umanjene nastavnog opterećenja iz čl. 72. st. 1. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje i na dekane te prodekane fakulteta bez pravne osobnosti, Povjerenstvo je donijelo sljedeće

Tumačenje br. 115/2020

Umanjenje nastavnog opterećenja iz čl. 72. st. 1. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje odnosi se kako na dekane i prodekane fakulteta sa pravnom osobnosti tako i na dekane i prodekane fakulteta bez pravne osobnosti.

Članak 73.

Tumačenje br. 18/19, od 20. svibnja 2019.

Članci 72. i 73. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje ne odnose se na položajna radna mjesta I. vrste ustrojstvenih jedinica ustanova iz sustava znanosti i visokog obrazovanja.

Stoga se predstojnik zavoda na javnom znanstvenom institutu ne može izjednačiti s pročelnikom sveučilišnog odjela odnosno pomoćnikom ravnatelja. Naime, sukladno Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i viskom obrazovanju sveučilišni odjel se osniva kao sastavnica sveučilišta s pročelnikom sveučilišnog odjela kao čelnikom takve sastavnice dok se zavod na javnom znanstvenom institutu osniva kao ustrojstven jedinica instituta.

Tumačenje br. 19/19, od 20. svibnja 2019.

Člankom 73. Kolektivnog ugovora za znanosti i visoko obrazovanje ugovoreno je da osoba koja obavlja dužnost pomoćnika ravnatelja javnog instituta mora 50% od punog radnog vremena raditi u znanosti.

Osoba koja obavlja dužnost pomoćnika ravnatelja javnog instituta može u znanosti raditi i u većem postotku radnog vremena propisanog člankom 73. Kolektivnog ugovora za znanosti i visoko obrazovanje ako je poslove pomoćnika ravnatelja javnog instituta moguće obavljati u manje od 50% punog radnog vremena.

Članak 74.

Tumačenje br. 34/19, od 17. lipnja 2019

Člankom 74. propisana je Odluka o stvarnoj podjeli i kompoziciji radnog vremena. Kompozicija radnog opterećenja svakog pojedinca je odluka na razini ustrojstvene jedinice i na razini ustanove uzimajući u obzir mogućnosti i potrebe ustanove kao cjeline, potrebe ustrojstvene jedinice i osobne preferencije zaposlenika. Mora se utvrditi u godišnjem planu ustanove i pisanom odlukom čelnika prije početka akademske godine za razdoblje od jedne akademske godine.

Na upit na kojoj se razini utvrđuje obveza evidentiranja radnih sati za zaposlenika (dnevnoj, tjednoj, mjesečnoj ili godišnjoj razini) te u kojem se obliku utvrđuje evidencija vođenja radnih sati (u obliku tzv. "time sheetova" ili nekom drugom obliku) prilikom utvrđivanja kompozicije radnog opterećenja pojedinog zaposlenika iz članka 74. Kolektivnog ugovora, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 83/2019

Kompozicija radnog opterećenja za svakog pojedinog zaposlenika koja se mora utvrditi u godišnjem planu ustanove i pisanom odlukom čelnika ustanove prije početka akademske godine za razdoblje od jedne akademske godine iz čl. 74. st. 2. Kolektivnog ugovora odnosi se na odluku čelnika kojom se sukladno člancima 67. i 70. Kolektivnog ugovora u postocima radnog vremena, a ne u radnim satima,

utvrđuje stvarna podjela radnog opterećenja svakog pojedinog zaposlenika. Odluka se mora izdati zasebno onim zaposlenicima čija radna opterećenja odstupaju od standardne podjele radnog vremena.

Odlukom se ne utvrđuju obveza i oblik evidentiranja radnih sati. Člankom 27. Kolektivnog ugovora određeno je da je poslodavac dužan voditi evidenciju radnog vremena za svakog zaposlenika, sukladno posebnom propisu, a da su za nastavnike, suradnike, znanstvenike i umjetnike odnosno zaposlene koji sudjeluju u neposrednom obrazovnom radu, podaci o radnom vremenu prilagođeni naravi njihovog rada na način da se posebno evidentiraju samo normirani oblici rada. Poslodavac je dužan voditi evidenciju rada iznad radnog opterećenja (što uključuje opterećenje u nastavi, znanosti i umjetnosti).

Na upite može li institut na kojem znanstvenici i suradnici nemaju nastavu u okviru norme odluke o stvarnoj podjeli i kompoziciji radnog opterećenja iz čl. 74. st. 2. Kolektivnog ugovora utvrditi prije početka kalendarske godine za razdoblje od jedne kalendarske godine (za razdoblje od 1. siječnja do 31. prosinca), umjesto prije početka akademske godine za razdoblje od jedne akademske godine, te trebaju li se odluke o stvarnoj podjeli i kompoziciji radnog opterećenja dostavljati Ministarstvu znanosti i obrazovanja, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 87/2019

U slučaju da na javnom znanstvenom institutu znanstvenici i suradnici nemaju nastavu u okviru norme odnosno ne sudjeluju u izvođenju nastave na visokim učilištima, godišnji plan ustanove kojim se utvrđuje kompozicija radnog opterećenja za svakog pojedinog zaposlenika i odluke o stvarnoj podjeli i kompoziciji radnog opterećenja iz čl. 74. Kolektivnog ugovora mogu se donijeti za razdoblje jedne kalendarske godine (za razdoblje od 1. siječnja do 31. prosinca), u kojem slučaju se navedene odluke donose prije početka kalendarske godine.

Odluke o normiranju i individualne izvještaje koji će biti podnošeni nakon proteka normiranog razdoblja ustanove nisu dužne dostavljati Ministarstvu znanosti i obrazovanja već su ih obavezne dati na uvid na zahtjev Ministarstva.

Na upit jesu li u čl. 74. st. 3. KUZVO-a omaškom navedene riječi „članova radničkog vijeća iz članka 59. stavka 4. ovoga Ugovora“ umjesto riječi „članova radničkog vijeća odnosno zaposleničkog vijeća iz članka 58. stavka 4. ovoga Ugovora“, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 110/2020

U čl. 74. st. 3. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje umjesto riječi „članova radničkog vijeća iz članka 59. stavka 4. ovoga Ugovora“ trebaju stajati riječi „članova radničkog vijeća odnosno zaposleničkog vijeća iz članka 58. stavka 4. ovoga Ugovora“.

Na upit može li se tijekom godine mijenjati Odluka o stvarnoj podjeli i kompoziciji radnih opterećenja ako dođe do objektivnih promjena poput izmjene izvedbenog plana, početka novih znanstvenih projekata i sl., Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 125/2021

U opravdanim slučajevima kao što su, primjerice, izmjena izvedbenog plana ili početak novih znanstvenih projekata, moguće je tijekom godine mijenjati Odluku o stvarnoj podjeli i kompoziciji

radnog opterećenja na način da se donese nova odluka ili dopuni postojeća odluka te je moguće da osoba iz standardne podjele radnog vremena prijeđe u fleksibilnu i obratno, pod uvjetima iz članka 71. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje. Takve promjene trebaju se bazirati na opravdanim razlozima te voditi računa o preferencijama zaposlenika i svrhovitoj organizaciji rada ustanove i pojedinca za kojeg se odluka mijenja.

Na upit je li obveza zaposlenika prijaviti institucijske projekte početkom akademske godine ili početkom kalendarske godine ili se mogu prijavljivati i tijekom tih razdoblja, Povjerenstvo je donijelo sljedeće:

Tumačenje br. 135/2021

Znanstveni i stručni projekti mogu se prijaviti, odnosno odobriti u svako doba godine kada za njima postoji istraživačka i radna potreba na ustanovi. Radna opterećenja na kompetitivnim i institucijskim projektima definiraju se početkom akademske ili kalendarske godine (mogućnost instituta) u okviru Odluke o stvarnoj podjeli i kompoziciji radnih opterećenja. Tijekom godine mogu se prijaviti novi ili izmijeniti postojeći projekti, što može, ali i ne mora imati posljedice na omjere radnih opterećenja u navedenoj Odluci. Obaveza je poslodavca u svakom od ishoda voditi računa da ukupno godišnje radno opterećenje u redovnom radu ne prelazi 1800 efektivnih radnih sati, odnosno da po potrebi naloži, evidentira i plati prekovremeni rad.

Na upit može li poslodavac sukladno čl. 74. st. 1. Kolektivnog ugovora odrediti fleksibilnu regulaciju radnog vremena bez suglasnosti zaposlenika (bez uvažavanja preferencija zaposlenika), Povjerenstvo je donijelo sljedeće:

Tumačenje br. 139/2021

Odredba o „uvažavanju preferencija zaposlenika“ je dispozitivna pravna norma koja nije imperativ za poslodavca, ali ga upućuje da njegova odluka treba, u okviru objektivnih mogućnosti ustanove, respektirati i preferencije zaposlenika.

Članak 76.

Tumačenje br. 51/19, od 28. lipnja 2019.

Rad stručnog suradnika ne normira se ovim Kolektivnim ugovorom za znanost i visoko obrazovanje. Stručni suradnik može sudjelovati u nastavi pod uvjetima predviđenim općim aktima visokog učilišta. Kategorija stručnog suradnika je vrlo heterogena ovisno o visokom učilištu i nije moguće pronaći zajednički sadržaj i opis tog radnog mjesta koji bi omogućio normiranje na nacionalnoj razini. Navedeno se treba urediti na pojedinoj ustanovi.

Godišnja norma za tehničare u nastavi određena je člankom 66.a Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje s ciljem izračunavanja potrebnog broja tehničara po određenom predmetu i laboratoriju.

Članak 77.

Tumačenje br. 26/19, od 17. lipnja 2019

U slučaju kada nastavnik drži istu temu i isti sadržaj u više grupa u nekoj od istovrsnih nastava, a pri tome mu je za svaku novu grupu ipak potrebna puna priprema zbog specifičnosti predmeta, ne radi se o repetitivnoj nastavi. Karakter nastave (originalna ili repetitivna) procjenjuje organizator posla na visokom učilištu (dekan, prodekan, predstojnik, pročelnik ili odgovarajuće tijelo predviđeno općim aktom ustanove, itd.).

Repetitivna nastava je svaka nastava u kojoj nastavnik radi na postizanju istih ishoda učenja (drži isti sadržaj) u istovrsnoj nastavi (ili u predavanjima, ili u vježbama ili u seminarima) samo u novoj grupi i pod uvjetom da mu za nju nije potrebna priprema ili/i da iz nje ne proizlazi naknadna obaveza prema studentima. Dakle, u ovom slučaju radi se o originalnoj, a ne repetitivnoj nastavi. Uvijek treba voditi računa i o neizravnim aktivnostima vezanim uz nastavu koja moraju biti predviđena i odrađena u obimu kako to predviđa kolektivni ugovor.

Tumačenje br. 46/19, od 28. lipnja 2019.

U slučaju da se na studijski program odnosno predmet upiše manje od 10 studenata, izvođenje nastave na tom programu odnosu predmetu uračunava se u nastavno opterećenje zaposlenika sukladno članku 77. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje kojim su ugovorene nastavne grupe do određenog broja studenata (gornja granica studenata za grupu), ali i kriteriji za otvaranje nove nastavne grupe.

Napominjemo, da je sukladno članku 77. stavku 6. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje potrebno zatražiti suglasnost ministra za izvođenje nastave ako je studijski program upisalo manje od 10 studenata osim u slučaju kada je za izvođenje studijskog programa izdana dopusnica u kojoj optimalni broj studenata pretpostavlja upis manje od 10 studenata na studijski program. Kada je izdana suglasnost ministra ili kada je dopusnicom predviđeno izvođenje studijskog programa ili predmeta s manje od 10 studenata, nastava se na takvim kolegijima ponderira sukladno ekvivalentima iz čl. 79. GKU-a ili sukladno internim aktima ustanove, a koji ponderiranje nastave mogu regulirati sukladno čl. 81. GKU-a. Ako nije izdana suglasnost ministra ili dopusnicom nije predviđeno izvođenje studijskog programa ili predmeta s manje od 10 studenata, taj se rad ne financira iz sredstava Ministarstva znanosti i obrazovanja. Ako ga unatoč tome nastavnik na zahtjev poslodavca obavlja, taj se rad mora priznati i obračunati. U tom slučaju financira se iz vlastitih sredstava ustanove. Ako ustanova taj rad nastavniku ne obračunava, on ga nije dužan obavljati.

Tumačenje br. 48/19, od 28. lipnja 2019.

Sukladno članku 77. stavku 6. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje odobrenje za izvođenje nastave na programu odnosno predmetu na koji se upisalo manje od 10 studenata potrebno je zatražiti od ministra, a ne od Povjerenstva za tumačenje.

Tumačenje br. 49/19, od 28. lipnja 2019.

U članku 77. stavku 1. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje ugovorene su veličine nastavnih grupa za neposredne oblike izvođenja nastave i to za predavanja, seminare i vježbe. U stavku 4. istog članka ugovoreno je da u slučaju odstupanja od stavka 1. istog članka promjenu nastavnih grupa odobrava ministar na prijedlog tijela visokog učilišta nadležnog za upravljanje kvalitetom.

Slijedom navedenog Povjerenstvo za tumačenje ne odlučuje o promjeni nastavnih grupa.

Na pitanje odnosi li se repetitivna nastava na semestar ili na cijelu akademsku godinu primjerice u slučaju kad nastavnik održava predavanja/vježbe u zimskom semestru više grupa studenata – više studijskih programa, a zatim to isto predaje i u ljetnom semestru više grupa studenata jer nije postojala drugačija mogućnost organizacije nastave te koja se predavanja/vježbe u tom slučaju smatraju repetitivnom nastavom Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 67/2019, od 8. srpnja 2019.

Vremensko razdoblje u kojem se repetitivna nastava odvija nije odlučan uvjet za njeno definiranje već se nastava smatra repetitivnom pod uvjetom da nastavniku za nju nije potrebna priprema ili/i da iz nje ne proizlaze naknadne obveze prema studentima. Organizator posla procjenjuje sva pitanja vezano za repetitivnu nastavu, uključujući i pitanje u kojem vremenskom razdoblju traje izvođenje repetitivne nastave. Pojašnjenje repetitivne nastave sadržano je u Tumačenju Povjerenstva br. 26/19., od 17. lipnja 2019.

Na upit što s poslijediplomskom nastavom kada je broj upisanih studenata manji od 10 te može li se takva nastava sukladno Kolektivnom ugovoru normirati i kako, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 84/2019

Kolektivni ugovor ne uređuje pitanje veličine nastavnih grupa na poslijediplomskom (doktorskom, specijalističkom) studiju, već samo na preddiplomskom i diplomskom studiju. Nastava na poslijediplomskom studiju se normira, a može se i dodatno normirati na razini ustanove internim aktima ustanove na koje Sindikat daje prethodno mišljenje (sukladno odredbi članka 78. stavka 3. kojim je određeno da se poslovi iz članka 61. alineje 2. – 4., i članka 64. ovoga Ugovora, obavljaju po potrebi i u opsegu koji je nužan i uobičajen uz obavljanje poslova iz članka 61. alineje 1., i članka 64. ovoga Ugovora).

Na upit treba li u slučajevima kada na određenom studijskom programu odnosno predmetu iz bilo kojeg razloga u nekom trenutku dođe do smanjenja broja studenata na manje od 10 tražiti suglasnost Ministarstva za daljnje financiranje izvedbe studija (predmeta) ili se takva nastava ne normira, a izvodi se u interesu studenata prema napatku institucije Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 85/2019

Kada na određenom preddiplomskom ili diplomskom studijskom programu odnosno predmetu iz bilo kojeg razloga u nekom trenutku nakon upisa na studiju dođe do smanjenja broja studenata na manje od 10, za nastavak izvođenja programa/predmeta nije potrebno tražiti naknadnu suglasnost Ministarstva za daljnje financiranje izvedbe programa/predmeta, već se isti i dalje izvodi na isti način kao i do smanjenja broja studenata te se tako izvedena nastava normira sukladno odredbama Kolektivnog ugovora.

Članak 77.

Na upit je li u čl. 77. st. 1. toč. 4. al. 2. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje pogrešno navedeno da nastavne grupe za vježbe iz tjelesne i zdravstvene kulture iznimno broje najviše do 50 studenata, jer takva formulacija ne predstavlja iznimku u odnosu na broj

studenata za sve vježbe, ili navedena odredba predstavlja iznimku u odnosu na čl. 77. st. 3., Povjerenstvo je dalo sljedeće:

Tumačenje br. 121/2020

Broj studenata na vježbama iz tjelesne i zdravstvene kulture određen čl. 77. st. 1. toč. 4. al. 2. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje ne predstavlja iznimku od najvišeg broja studenata koji je određen i za sve druge vježbe.

Na upit kada ustanova može formirati novu, odnosno drugu, treću i iduće grupe, Povjerenstvo je dalo sljedeće:

Tumačenje br. 149/2021

Pri formiranju nove grupe valja prvo ukupni broj studenata koji su dužni pohađati određena predavanja, seminare ili vježbe podijeliti sa maksimalnim brojem studenata koji može brojati jedna nastavna grupa iz čl. 77. st. 1. Kolektivnog ugovora. Nakon što se dobije broj grupa koje ne prelaze navedeno ograničenje, treba sagledati prelazi li broj studenata u posljednjoj grupi 20%, ili više, od maksimalno propisanog broja studenata. Ako prelazi, ustanova je dužna ustrojiti novu grupu te radi što ravnomjernije podjele radnih opterećenja ujednačeno raspodijeliti sveukupan broj studenata na sve grupe.

Na upit kako ustrojiti nastavne grupe u situaciji kada u dvoranama nema dovoljno mjesta ili opreme za traženi broj studenata, npr. 18 studenata je dužno raditi na računalima, a dvorana ima 15 računala, Povjerenstvo je dalo sljedeće:

Tumačenje br. 150/2021

U konkretnom slučaju ispunjeni su uvjeti za formiranje nove nastavne grupe obzirom da je došlo do 20%-tnog povećanja nastavne grupe (povećanje od 15 na 18 studenata).

Međutim, ako bi se radilo o tome da nedostaju 2 računala, a sveukupno ima 17 studenata, tada ne bi bilo uvjeta za formiranje nove grupe. Kolektivni ugovor ne daje odgovor na ovo pitanje već se pri definiranju veličina grupa pretpostavlja da sve predavaonice imaju osigurane materijalne uvjete za grupu s predviđenim brojem studenata. Ustanova o tome treba voditi računa prilikom upisa broja studenata, ili pak osnovati novu grupu na račun vlastitih prihoda ili bi Povjerenstvo za kvalitetu visokog učilišta, temeljem članka 77. stavak 4. Kolektivnog ugovora moglo poslati ministru obrazloženi zahtjev za odobrenjem izvođenja nastave u grupi koja bi imala manje od 10 studenata.

Na gornji upit vezan uz organizaciju nastavnih grupa, Povjerenstvo je dalo sljedeće tumačenje:

Tumačenje br. 151/2021

Ako bi broj upisanih studenata na predavanjima bio 220, visoko učilište je dužno formirati novu, tj. drugu grupu za predavanje obzirom da navedeni broj studenata prelazi ograničenje od 20% iz čl. 77. st. 3. KUZVO-a ($150 + 20\% = 180$ studenata).

Ako bi broj upisanih studenata na vježbama bio 220, visoko učilište je dužno formirati novu, tj. petu grupu za vježbe obzirom da se, kod navedenog broja studenata, prve 3 grupe pune sa najvišim brojem

studenata (3 x 50 studenata) iz čl. 77. st. 1. toč. 4. KUZVO-a, a četvrta grupa prelazi ograničenje od 20% (ograničenje 50 + 20% = 60 studenata), tada je nužno ustrojiti i petu grupu te ukupan broj studenata ujednačeno raspodijeliti na pet grupa.

Članak 78.

Tumačenje br. 32/19, od 17. lipnja 2019.

U članku 78. stavak 2. Kolektivnog ugovora za znanosti i visoko obrazovanje ugovoreno je da se neposredni rad u nastavi računa u kontakt satima pri čemu jedan kontakt sat označava puni radni sat proveden u izvođenju jednog od oblika neposredne nastave sa studentima: predavanja, seminari, vježbe, terenska nastava, e-kolegiji.

To znači da radni sat u nastavi iznosi 60 minuta, od čega je izvedba u grupi studenata 45 minuta, a 15 minuta priprema izvedbe (npr. postavljanje opreme, dijeljenje/prikupljanje materijala studentima/od studenata) te individualna komunikacija sa studentima prije početka ili nakon završetka nastave od 45 minuta.

Tumačenje br. 36/19, od 17. lipnja 2019.

Sukladno članku 78. stavku 3. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje 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.

Iz navedenoga jasno proizlazi da se poslovi mogu, ali i ne moraju normirati na razini ustanove internim aktima te će Sindikat dati prethodno mišljenje tek kada zaprimi interni akt ustanove kojim se navedeno propisuje, u razumnom roku.

Na upit ubraja li se u nastavno opterećenje zaposlenika održavanje nastave na drugim sastavnicama istog sveučilišta odnosno održavanje nastave na drugim sveučilištima u RH, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 69/2019, od 8. srpnja 2019.

U slučaju da zaposlenik jednog visokog učilišta održava nastavu na drugoj sastavnici istog sveučilišta odnosno na sastavnici drugog sveučilišta u RH na kojoj nije zaposlenik već vanjski suradnik, ta nastava ne ubraja se u nastavno opterećenje na visokom učilištu čiji je zaposlenik.

Iznimno ako zaposlenik održava nastavu na drugoj sastavnici istog sveučilišta odnosno na sastavnici drugog sveučilišta u RH na kojoj nije zaposlenik, ta mu se nastava ubraja u nastavno opterećenje pod uvjetima da je to propisano općim aktom sveučilišta te da ni zaposlenik niti visoko učilište s kojim zaposlenik ima sklopljen ugovor o radu ne ostvaruju prihode od održavanja te nastave na drugoj sastavnici istog ili drugog sveučilišta.

Na upit može li visoko učilište donijeti odluku po kojoj se normira rad mentora završnih i diplomskih radova s 10, odnosno 16 radnih sati po studentu, Povjerenstvo je dalo sljedeće

Tumačenje br. 109/2020

Rad mentora završnih i diplomskih radova može se dodatno normirati sukladno odredbi članka 78. stavka 3. Kolektivnog ugovora kojom je određeno da se pojedini poslovi u nastavi mogu dodatno normirati na razini ustanove internim aktima ustanove na koje Sindikat daje prethodno mišljenje. Visoko učilište može donijeti odluku po kojoj se broj radnih sati mentora završnih i diplomskih radova određuje prema broju studenata, s time da mora voditi računa da se takvo normiranje uklopi u ukupni fond redovnih radnih sati za ex post poslove u redovnom radnom vremenu (vidjeti Uputu za obračun kompozicije radnih opterećenja u nastavi na mrežnim stranicama Ministarstva i Sindikata). Visoko učilište je fleksibilno u disponiranju radnim satima u okviru zadatog fonda ukupnih radnih sati za izravne nastavne aktivnosti koji je propisan Kolektivnim ugovorom.

Na upit kako se mogu mjeriti i poslodavcu dokazati svi oblici odradenih sati u nastavi i znanosti (uključujući i one poslove u nastavi koji se sukladno čl. 78. st. 3. i 5. Kolektivnog ugovora ne normiraju), Povjerenstvo je donijelo sljedeće:

Tumačenje br. 140/2021

Pojedini normirani oblici rada dijele se na fiksno odredive i rasporedive radne sate (kontakt nastava, konzultacije, ispitni rokovi...) i plutajuće (nerasporedive, fluidne) koji su nužni za provedbu fiksno odredivih sati (priprema, istraživanje, mentorstva, neizravne nastavne aktivnosti, znanstveni rad...). Plutajući radni sati odražuju se bez planiranog rasporeda, u slobodnijem načinu rada. Ti se poslovi ne dokazuju kroz broj stvarno odradenih ili evidentiranih radnih sati, već se **priznaju** kroz **pretpostavljeni** broj radnih sati koji su predviđeni za uspješno obavljanje takvih poslova. Na primjer, Kolektivnim ugovorom priznaje se 1,1 radni sat za pripremu, a za neizravne nastavne aktivnosti 2,2 po jednom kontakt satu nastave. Dokaz da je nastavnik odradio priznati broj sati u pripremi uspješno je odradeni sat predavanja, a da je pisao udžbenik je sam udžbenik, a ne broj radnih sati utrošenih u njegovo pisanje. Kada nastavnik ima godišnju normu od, primjerice, 150 kontakt sati njegova je nastava u pravilu fiksirana u čvrstom rasporedu po tjednima (5 kontakt sati tjedno). Kada je riječ o plutajućim radnim satima, oni se mogu odraditi ili ravnomjerno kroz 30 nastavnih tjedana ili akumulirano u kraćem vremenskom periodu, što ovisi o nastavniku i njegovoj organizaciji rada. Drugim riječima, oni „plivaju“ oko fiksnih sati, ne nužno svi u istom tjednu ili mjesecu, ali svakako u istoj akademskoj godini. Kada bi nastavnik u stvarnosti odradio i znatno veći broj radnih sati od Zakonom dopuštenih tjedno u vrijeme kada, primjerice, koncentrirano odrađuje pripremu nastave za cijeli semestar ili/i ako intenzivno radi na znanstvenom projektu, ti plutajući sati nisu podložni detekciji i dokazivanju pa niti regulaciji u stvarnosti. Međutim, s obzirom da se ti poslovi priznaju i plaćaju, oni se moraju **obračunski** prikazivati i **virtualno** raspoređivati.

Članak 79.

Tumačenje br. 24/19, od 17. lipnja 2019.

Jedan kontakt sat zaposlenika u repetitivnoj nastavi vrednuje se prema stavku 1. članka 79. Kolektivnog ugovora na način da se od vrijednosti navedenih u tom stavku oduzimaju elementi nastavnog rada kojih zaposlenik u repetitivnoj nastavi nema.

Stavak 1. članka 79. Kolektivnog ugovora odnosi se na svu nastavu koja se odvija u okviru redovnog radnog vremena (u redovnom fondu radnih sati) za zaposlenike s ugovorom o radu na visokom učilištu, neovisno je li originalna ili repetitivna, umanjeno za elemente nastavnog rada kojih u repetitivnoj nastavi radnik nema. Primjerice, u repetitivnoj nastavi se predmnijeva da nastavnik nema pripremu za svaku grupu posebno. Ako ima, onda to u pravilu nije repetitivna nastava. Ako je nema, onda se ponder od 5,4 za predavanje umanjuje za, primjerice, 1,1 radni sat koliko po svemu sudeći najčešće u nekoj standardnoj varijanti vrijedi radno vrijeme namijenjeno pripremi predavanja, pa bi u tom slučaju, pod

uvjetom da nastavnik obavlja i sve druge elemente nastavnog rada kao što su neizravna nastavna aktivnost te obveze prema studentima, ponder za repetitivnu nastavu iznosio 4,3. Vezano uz obračunavanje repetitivne nastave upućujemo Vas na Uputu za obračun kompozicije radnih sati u nastavi i obračun repetitivne nastave, objavljenu uz tumačenja na službenim web stranicama Ministarstva i Sindikata.

Stavak 2. istoga članka odnosi se, sukladno stavku 3. istoga članka, na vrednovanje nastave koja se ne odvija u okviru redovnog fonda radnih sati ili koju izvode zaposlenici bez ugovora o radu s visokim učilištem na kojem se nastava izvodi (prekovremeni rad, rad vanjskih suradnika i rad zaposlenika instituta na visokim učilištima), a također s mogućim umanjnjem za elemente nastavnog rada kojih u nastavi radnik nema.

Tumačenje br. 25/19, od 17. lipnja 2019.

Jedan kontakt sat zaposlenika u repetitivnoj nastavi vrednuje se u visini prema stavku 1. članka 79., a stavak 4. istog članka upućuje da se vrednovanje radi analogijom kao i kod prekovremenog rada.

Analogija nije sinonim za riječi „u visini“, tj. nije kvantitativni pojam, već kvalitativni koji ovdje u ovom stavku upućuje na postupak po kojem se računa vrijednost jednog kontakt sata u repetitivnoj nastavi, a koji je sličan (analogan) postupku po kojem se vrednuje prekovremeni rad, tj. kao što se u prekovremenom radu ne računa priprema za nastavu ako je nema ili se ne računaju obaveze prema studentima u ispitima, mentorstvima ako ih nema, tako se i u repetitivnoj nastavi ne računa priprema ako je nema, ili obveze prema studentima ako ih nema (što je malo vjerojatno).

Tumačenje br. 37/19, od 17. lipnja 2019.

Prekovremeni rad u smislu Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje je rad iznad radnog opterećenja koje je utvrđeno Odlukom o stvarnoj podjeli i kompoziciji radnog opterećenja iz članka 73. Kolektivnog ugovora, u slučaju kada je zaposlenik ispunio svoje puno nastavno, znanstveno-istraživačko odnosno umjetničko opterećenje te intuitivski, odnosno administrativni doprinos. Dakle, ne postoji samo prekovremeni rad za nastavu ili samo prekovremeni rad za znanost, već se prekovremeni rad ostvaruje nakon što se radnim opterećenjem nadmaši predviđenih 1800 radnih sati – bilo pojačanim nastavnim i/ili znanstvenim angažmanom.

Sukladno čl. 85. st. 1. Kolektivnog ugovora, 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. Pritom se za obračun prekovremenog rada u nastavi kao standardno polazište primjenjuju ekvivalenti iz članka 79. stavka 2. Kolektivnog ugovora, a sukladno odredbi čl. 79. st. 3.

Potrebno je skrenuti pozornost kako Kolektivnim ugovorom nisu propisani identični ponderi za obračun prekovremenog rada i repetitivne nastave kao što je to sugerirano u predmetnom upitu. Vezano uz pojašnjenje obračuna repetitivne nastave upućujemo na Tumačenja ovog Povjerenstva 24/2019 i 25/2019.

Tumačenje br. 50/19, od 28. lipnja 2019.

U članku 79. stavku 1. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje ugovoreno je standardno ponderiranje pojedinih oblika neposrednog izvođenja nastave. Postoji mogućnost samostalnog

nestandardnog reguliranja veličine pondera. Ponderi su predviđeni za četiri standardna i univerzalno prisutna oblika nastave (predavanja, seminari i vježbe, te predavanje na poslijediplomskom studiju).

Kolektivni ugovor ne regulira uvođenje novih oblika nastave u specifičnim sredinama jer to nisu pitanja u njegovoj domeni. To je stručno i poslovno pitanje organizacije rada u nastavi za koje pregovarači u postupku kolektivnog pregovaranja nisu ovlašteni. Postoje tijela i institucije u sustavu znanosti i visokog obrazovanja koja su nadležna za takva pitanja.

U slučaju odstupanja od standardnog ponderiranja pojedinog oblika nastave primjenjuje se članak 81. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje sukladno kojem se vrijednosti pondera mogu promijeniti internim aktom ustanove 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 drukčije uređeno. Ustanova može zbirni ekvivalent kontakt sati povećati na teret vlastitih izvora financiranja.

Slijedom navedenog Povjerenstvo za tumačenje ne može odlučivati o ponderiranju pojedinih oblika neposrednog izvođenja nastave, niti o ponderiranju novih oblika izvođenja nastave.

Na upit je li unutar sastavnice moguće drugačije odrediti pondere za nastavu koja se održava na engleskom jeziku, kao i nastave koja se održava na poslijediplomskim (doktorskim) studijima, mogu li ti ponderi biti veći od onih koji se odnose na nastavu na hrvatskom jeziku, odnosno na nastavu preddiplomskim i diplomskim studijima te treba li sastavnica u tom slučaju o tome donijeti odluku ili neki drugi interni akt i s čijim odobrenjem, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 68/2019, od 8. srpnja 2019.

Člankom 79. stavkom 1. točkom 4. ugovoren je drugačiji ponder za održavanje nastave na poslijediplomskom studiju od onog koji se odnosi na nastavu na preddiplomskim i diplomskim studijima. Visoka učilišta na kojima postoji potreba za drugačijim vrednovanjem pojedinih oblika izravne nastave mogu sukladno članku 81. Kolektivnog ugovora 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. Ustanove mogu zbirni ekvivalent kontakt-sati povećati samo na teret vlastitih izvora financiranja. Dakle, ustanove mogu svojim općima aktima, na koje nije potrebno ishoditi posebne suglasnosti i drukčije odrediti pondere za nastavu koja se održava na stranom jeziku kao i nastavu koja se održava na poslijediplomskim (doktorskim) studijama, a na način i pod uvjetima ugovorenim člankom 81. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje.

Na upit na koji način normirati izvanrednu nastavu koja se izvodi odvojeno, prema posebnom rasporedu te u drugačijem opsegu i sadržaju od redovite, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 86/2019

Sukladno čl. 61. st. 1. al. 1. Kolektivnog ugovora, svi oblici neposrednog izvođenja preddiplomske, diplomske i poslijediplomske nastave, uključujući i nastavu za izvanredne studente, ulaze u ukupni fond radnih sati zaposlenika u okviru poslova u nastavi. Pojedini oblici izravne nastave (predavanja, seminari, vježbe i predavanja na poslijediplomskom studiju), neovisno o tome izvodi li se nastava za redovne ili izvanredne studente, ponderiraju se sukladno članku 79. Kolektivnog ugovora te sukladno čl. 81.

Kolektivnog ugovora u slučaju odstupanja od standardnog ponderiranja kada na ustanovama postoji potreba za drugačijim vrednovanjem pojedinih oblika izravne nastave.

Na upit kako se u radno opterećenje evidentira konzultativna nastava kada je broj studenata manji od 10, odnosno, može li visoko učilište drugačije ponderirati rad takvih nastavnika i suradnika, Povjerenstvo je donijelo sljedeće:

Tumačenje br. 130/2021

Broj studenata i veličina grupe nisu relevantni za vrednovanje nastavnog sata (tj. njegovo ponderiranje). Broj studenata je relevantan samo kao kriterij za stvaranje nove grupe. Za vrednovanje sata u nastavi jedini kriterij je broj odrađenih sati u predavaonici (svejedno s jednim ili sa sto studenata) kao i broj obračunatih i priznatih sati za popratne poslove koji prate taj nastavni sat u predavaonici. Dakle, nije moguće vrednovati rad nastavnika i suradnika koji imaju manje od 10 studenata drugačije od načina vrednovanja rada u grupama većim od 10 studenata.

Broj studenata može, međutim, utjecati na količinu ispita. To ustanova može normirati (sukladno članku 78., stavci 3. i 4.), propisujući prosječni broj ispita, a onaj višak ispita koji je iznad prosjeka može se posebno obračunati u radnim satima. Međutim, broj studenata ne može utjecati na visinu pondera kojima se vrednuje pojedini kontakt sat.

Kolektivni ugovor ne prepoznaje kategoriju konzultativne nastave. Ako pod takvom nastavom upitatelj podrazumijeva nastavu za koju nisu potrebni svi ili neki popratni poslovi, interno normiranje takve vrste nastave, ako je provedeno u dobroj vjeri, nije u suprotnosti s odredbama Kolektivnog ugovora, jer i on razlikuje vrijednost pojedinog kontakt sata u nastavi s obzirom na opseg popratnih poslova koje taj sat uz sebe veže. Primjerice, Kolektivni ugovor je uveo razlikovanje repetitivne nastave od originalne te u prekovremenom radu razlikovanje nastave u punom opsegu opterećenja (ponder 3,2), u polovičnom opsegu (2,1) i goli nastavni sat (1).

Na upit može li ustanova propisati manje ili veće pondere za repetitivnu nastavu u redovnom radu u odnosu na one koji proizlaze iz čl. 79. Kolektivnog ugovora te na one navedene u Uputama za obračun kompozicije radnih sati u nastavi i za obračun repetitivne nastave, Povjerenstvo je donijelo sljedeće:

Tumačenje br. 131/2021

Ponderi za repetitivnu nastavu mogu se mijenjati jedino kao posljedica situacije kada se mijenjaju odnosi, tj. omjeri između pondera po pojedinim oblicima nastave na ustanovi, sukladno čl. 81. Kolektivnog ugovora, (vidjeti Tumačenje 127/2021) s obzirom da se uslijed tako izmijenjenih pondera tada nužno prilagođavaju i ponderi koji se pojavljuju u izvođenju repetitivne nastave.

Na upit može li ustanova prema čl. 79. st. 3. Kolektivnog ugovora propisati za prekovremeni kontakt sat predavanja jedinstveni ponder mimo rješenja navedenih u Uputama za obračun kompozicije radnih sati u nastavi i za obračun repetitivne nastave. Isto pitanje vrijedi i za seminare i vježbe. Povjerenstvo je donijelo sljedeće:

Tumačenje br. 132/2021

Poslodavac u pravilu ne može odrediti jedinstveni ponder za prekovremeni kontakt sat mimo rješenja navedenih u Kolektivnom ugovoru i Uputama za obračun kompozicije radnih sati u nastavi i za obračun repetitivne nastave. To bi mogao jedino ako bi odlučio svaki prekovremeni kontakt sat obračunati po najvećem ponderu (3,2), neovisno o tome ide li uz taj nastavni sat sukladno čl. 87, stavku 1. puni opseg popratnih poslova ili ne (tj. ima li ex ante i ex post poslove). Navedeno je moguće jer poslodavac može platiti rad više od onoga što je ugovoreno Kolektivnim ugovorom, ali ne može manje. Međutim, u tom slučaju poslodavac ne bi mogao od Države potraživati sredstva u ukupnom iznosu, i narušio bi temeljno radno-pravno načelo kodificirano u međunarodnim dokumentima, a koje glasi „jednaka plaća za jednaki rad“. Naime, takvo rješenje implicira da ustanova vrednuje istim ponderom i rad onih koji imaju pripreme za nastavni sat i koji su naknadno dužni raditi sa studentima (ispiti), kao i onih koji u prekovremenom radu rade samo jedan sat u predavaonici, jer ne trebaju pripremu ili/i nemaju obveze prema studentima. Takvo vrednovanje sigurno ne bi naišlo na odobravanje onih koji moraju raditi više po jednom kontakt satu i ne bi bilo doprinos poticajnom radnom okruženju.

Na upit može li visoko učilište propisati pondere za vanjske suradnike za obračun njihovog rada drugačije nego je navedeno u Kolektivnom ugovoru, Povjerenstvo je donijelo sljedeće:

Tumačenje br. 133/2021

Ustanova može normirati rad vanjskih suradnika drugačije nego je predloženo Kolektivnim ugovorom, jer odredba članka 79. stavka 3. Kolektivnog ugovora, koja se odnosi na vanjsku suradnju, nema obvezujući karakter u odnosu na osobe s kojima ustanova nema sklopljen ugovor o radu. Navedena odredba je stoga instruktivnog karaktera te samo predviđa mogućnost da ustanova vanjsku suradnju temeljenu na ugovoru o djelu obračuna u visini iz navedenog članka. Dakle, ustanova može ugovoriti vanjsku suradnju po bilo kojoj cijeni, ali nije vjerojatno da će Država pokriti cijenu koja bi bila iznad one sugerirane u članku 79.

Na upit je li ispravno koristiti zaokruženi iznos pondera iz čl. 79. Kolektivnog ugovora ili se mogu koristiti precizni izračuni izraženi u decimalama, kao što je to navedeno i obrazloženo u Uputama za obračun kompozicije radnih sati u nastavi i za obračun repetitivne nastave, Povjerenstvo je dalo sljedeće:

Tumačenje br. 134/2021

Pri obračunu radnoga opterećenja moguće je koristiti ili zaokružene iznose pondera, kako su navedeni u čl. 79. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje, ili preciznije pondere izražene u decimalama, sukladno primjerima i obrazloženjima iz Upute za obračun kompozicije radnih sati u nastavi i za obračun repetitivne nastave (vidjeti na mrežnim stranicama Sindikata znanosti i Ministarstva znanosti i obrazovanja). Razlika nije previše bitna na individualnoj razini, ali ponekad stvara problem kada se zbog zaokruživanja neki izračuni ne poklapaju. Upotreba preciznijih brojk i te neusklađenosti uklanja.

Na upit je li Kolektivnim ugovorom dopušteno smanjiti udio neizravne nastavne aktivnosti u ukupnom ponderu za nastavu, a radi zaduživanja zaposlenika sa više kontakt sati u nastavi, Povjerenstvo je dalo sljedeće:

Tumačenje br. 145/2021

Neizravna nastavna aktivnost ne može se smanjiti zbog izvanrednih dodatnih kontakt sati nastave, jer je neizravna nastavna aktivnost neraskidivo vezana uz pondere po jednom kontakt satu. Svaki kontakt sat u redovnom radu mora se pretvoriti u ekvivalent običnih radnih sati, a taj ekvivalent nužno u sebi

uključuje neizravnu nastavnu aktivnost kao sastavni dio rada u nastavi. Po jednom kontakt satu nastave priznaje se još 4,4 radna sata za **popratne** nastavne aktivnosti, u čemu se 2,2 radna sata priznaje za neizravnu nastavnu aktivnost. Smanjenje neizravne nastavne aktivnosti nije dopušteno Kolektivnim ugovorom. Zamjenom radnih sati namijenjenih neizravnoj nastavnoj aktivnosti, primjerice, za neke druge poslove, zapravo bi se poništilo pravo nastavnika na niz nastavnih aktivnosti presudnih za kvalitetno odvijanje nastavnog procesa i time dovedila u pitanje logika visokoškolske nastave, koja priznaje kontaktne i popratne, odnosno fiksne i plutajuće radne sate u propisanom omjeru, kao sastavni dio radnog vremena.

Članak 80.

Na upit jesu li u čl. 80. st. 3. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje navedene riječi „iz članka 78. ovoga Ugovora“ umjesto riječi „iz članka 79. ovoga Ugovora“, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 99/2019

U čl. 80. st. 3. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje umjesto riječi „iz članka 78. ovoga Ugovora“ trebaju stajati riječi „iz članka 79. ovoga Ugovora“.

Članak 83.

Tumačenje br. 28/2019, od 17. lipnja 2019.

Članak 83. stavak 1. definira kako je osnovni organizacijski oblik znanstveno-istraživačkog, odnosno umjetničkog rada - znanstveno-istraživački, odnosno umjetnički projekt, te je stavkom 5. istog članka propisano da se znanstveno-istraživački i umjetnički poslovi pravdaju 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. Nadalje, članak 83. stavak 2. propisuje da projekt ima zadani cilj, aktivnosti, budžet, ljudske i materijalne resurse i vremenski plan.

Sukladno članku 83. moguće je, posebno u slučaju institucijskog projekta, da legitimna znanstveno-istraživačka ili umjetnička aktivnost bude formulirana u obliku projekta koji ne zahtjeva nikakvo dodatno financiranje jer zaposlenik, odnosno ustanova već raspolažu svim potrebnim resursima za provođenje takvog projekta. Pritom, budžet takvog projekta nije 0 kuna budući da svaki projekt zasigurno uključuje najmanje trošak ljudskog rada kao i indirektni trošak projekta, primjerice, infrastruktura, režije, zajednička oprema, telefonski troškovi, fotokopiranje, uredski pribor i sl., a koje troškove ne treba posebno prikazivati.

Tumačenje br. 54/19, od 28. lipnja 2019.

U članku 83. stavku 3. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje ugovoreno je da svaki znanstvenik, nastavnik i suradnik na ustanovi iz sustava visokog obrazovanja odnosno znanosti treba biti uključen u barem jedan znanstveno-istraživački, odnosno umjetnički projekt.

Nadalje, u članku 65. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje ugovoreni su poslovi i način normiranja poslova nastavnih radnih mjesta. U stavku 2. istog članka ugovoreno je da su poslovi

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

Sukladno članku 67. stavku 4. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje standardni fond radnog vremena za nastavno radno mjesto na visokim učilištima sastoji se od 67,5% radnog vremena u nastavi i posljedično 22,5% radnog vremena u istraživačkom i stručnom radu.

U članku 69. stavku 3. Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (Narodne novine, broj 123/03, 105/04, 174/04, 2/07 - OUSRH, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14 - O, RUSRH, 60/15 - OUSRH i 131/17) propisano je da stručni studij pruža studentima primjerenu razinu znanja i vještina koje omogućavaju obavljanje stručnih zanimanja i osposobljava ih za neposredno uključivanje u radni proces.

Slijedom navedenog, zaposlenici na nastavnim radnim mjestima u standardnoj podjeli radnog vremena 22,5% radnog vremena rade u istraživačko - stručnom radu a to su rad na istraživačkim projektima (razvojnim, stručnim i znanstvenim), stručno usavršavanje, publiciranje radova, uređivanje i izdavanje stručnih časopisa.

Zaposlenici na nastavnim radnim mjestima trebaju biti uključeni u istraživačke projekte koji ne moraju nužno biti znanstveni projekti već mogu biti razvojni odnosno primijenjena znanstvena istraživanja i visokostručni projekti.

Na upit trebaju li i institucijski znanstveni projekti sukladno članku 83. stavku 2. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje također imati financiranje i detaljno razrađenu financijsku konstrukciju kao što je to slučaj kod kompetitivnih znanstvenih projekata ili projekata koji se financiraju iz Europskog socijalnog fonda, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 61/2019, od 8. srpnja 2019.

Sukladno članku 83. stavku 2. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje osnovne karakteristike projekta su da ima zadani cilj, aktivnosti, budžet, ljudske i materijalne resurse i vremenski plan. Prema tome budžet je sastavni dio projekta i kao takav mora biti predviđen i u institucijskom projektu na način da minimalno sadrži sve stavke nužne za provedbu projektom planiranih aktivnosti.

Odgovor na upit je li moguće da legitimna znanstveno-istraživačka ili umjetnička aktivnost bude formulirana u obliku projekta koji ne zahtjeva nikakvo dodatno financiranje jer zaposlenik, odnosno ustanova već raspoložu svim potrebnim resursima za provođenje takvog projekta dan je u Tumačenju Povjerenstva br. 28/19., od 17. lipnja 2019.

Na upit može li zaposlenik sukladno čl. 83. st. 5. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje potraživati isplatu plaće za prekovremeni rad temeljem rada na znanstvenom i stručnom projektu, a koji nije bio planiran i odobren od strane poslodavca (primjerice izrada i objava dodatnog znanstvenog ili stručnog članka), a taj je rad koristan zaposleniku, znanstvenoj disciplini ili ustanovi, odnosno nužan da bi se prethodno odobreni znanstveni ili stručni projekt završio na adekvatan način, Povjerenstvo je donijelo sljedeće:

Tumačenje br. 137/2021

Svako neplanirano povećanje opsega posla na znanstvenim i stručnim projektima kao što je izrada dodatnih znanstvenih ili stručnih članaka ili provođenje dodatnih istraživanja može biti tretirano kao prekovremeni rad za koji se mora isplatiti dodatna plaća, pod uvjetom da takav rad prelazi radna

opterećenja utvrđena Odlukom o stvarnoj podjeli i kompoziciji radnog opterećenja te da za isti postoji prethodni nalog ili naknadno odobrenje poslodavca.

O dodatnom angažmanu zaposlenik mora informirati poslodavca ili drugu osobu ovlaštenu za izdavanje naloga za prekovremeni rad (osim ako sam nema takvo ovlaštenje), koja će u slučaju opravdane potrebe takav nalog izdati. Bez naloga ili odobrenja ne postoji temelj da se takav dodatan rad plati jer zaposlenik ne može potraživati plaćanje rada na temelju samoinicijativnog angažmana kojeg je poduzeo zbog svoje procjene o korisnosti pojedinih aktivnosti za ustanovu, projekt ili njega samoga.

Ako bi se od zaposlenika zahtijevao dodatan angažman na znanstvenim i stručnim projektima, a koji prelazi radna opterećenja utvrđena Odlukom o stvarnoj podjeli i kompoziciji radnih opterećenja, zaposlenik ne može odbiti zahtjev poslodavca. Zaposlenik je dužan po nalogu raditi i prekovremeno, pod uvjetom da je nalog u skladu s ograničenjima prekovremenog rada. U tom slučaju zaposlenik može potraživati isplatu plaće za prekovremeni rad, a po potrebi pokrenuti i sudski postupak radi dokazivanja prava na isplatu plaće za prekovremeni rad.

Na upit kako se mogu mjeriti i poslodavcu dokazati svi oblici odrađenih sati u nastavi i znanosti (uključujući i one poslove u nastavi koji se sukladno čl. 78. st. 3. i 5. Kolektivnog ugovora ne normiraju), Povjerenstvo je donijelo sljedeće:

Tumačenje br. 140/2021

Pojedini normirani oblici rada dijele se na fiksno određive i rasporedive radne sate (kontakt nastava, konzultacije, ispitni rokovi...) i plutajuće (nerasporedive, fluidne) koji su nužni za provedbu fiksno odredivih sati (priprema, istraživanje, mentorstva, neizravne nastavne aktivnosti, znanstveni rad...). Plutajući radni sati odrađuju se bez planiranog rasporeda, u slobodnijem načinu rada. Ti se poslovi ne dokazuju kroz broj stvarno odrađenih ili evidentiranih radnih sati, već se **priznaju** kroz **pretpostavljeni** broj radnih sati koji su predviđeni za uspješno obavljanje takvih poslova. Na primjer, Kolektivnim ugovorom priznaje se 1,1 radni sat za pripremu, a za neizravne nastavne aktivnosti 2,2 po jednom kontakt satu nastave. Dokaz da je nastavnik odradio priznati broj sati u pripremi uspješno je odrađeni sat predavanja, a da je pisao udžbenik je sam udžbenik, a ne broj radnih sati utrošenih u njegovo pisanje. Kada nastavnik ima godišnju normu od, primjerice, 150 kontakt sati njegova je nastava u pravilu fiksirana u čvrstom rasporedu po tjednima (5 kontakt sati tjedno). Kada je riječ o plutajućim radnim satima, oni se mogu odraditi ili ravnomjerno kroz 30 nastavnih tjedana ili akumulirano u kraćem vremenskom periodu, što ovisi o nastavniku i njegovoj organizaciji rada. Drugim riječima, oni „plivaju“ oko fiksnih sati, ne nužno svi u istom tjednu ili mjesecu, ali svakako u istoj akademskoj godini. Kada bi nastavnik u stvarnosti odradio i znatno veći broj radnih sati od Zakonom dopuštenih tjedno u vrijeme kada, primjerice, koncentrirano odrađuje pripremu nastave za cijeli semestar ili/i ako intenzivno radi na znanstvenom projektu, ti plutajući sati nisu podložni detekciji i dokazivanju pa niti regulaciji u stvarnosti. Međutim, s obzirom da se ti poslovi priznaju i plaćaju, oni se moraju **obračunski** prikazivati i **virtualno** raspoređivati.

Članak 84.

Vezano uz upit na koji način voditelji projekata HRZZ-a mogu ostvariti pravo na prekovremeni rad i tko im treba isplatiti naknadu za takav rad, a imajući u vidu Odluku Hrvatske zaklade za znanost po kojoj voditelji uspostavnih i istraživačkih projekata moraju radu na projektu posvetiti minimalno 55% svog radnog vremena, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 70/2019, od 8. srpnja 2019.

Sukladno članku 85. stavku 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.

Člankom 84. stavkom 5. Kolektivnog ugovora za znanosti i visoko obrazovanje propisano je da 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.

Na upit odnosi li se ograničenje prekovremenog rada iz čl. 84. st. 2. i čl. 86. st. 1. Kolektivnog ugovora od 250 sati za zaposlenike na znanstveno-nastavnim, umjetničko-nastavnim, znanstvenim, nastavnim i suradničkim radnim mjestima, odnosno od 180 sati za druga radna mjesta na kontakt sate ili na radne sate, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 93/2019

Ograničenje prekovremenog rada iz članka 84. stavka 2. i članka 86. stavka 1. Kolektivnog ugovora od 250 sati za zaposlenike na znanstveno-nastavnim, umjetničko-nastavnim, znanstvenim, nastavnim i suradničkim radnim mjestima, odnosno od 180 sati za druga radna mjesta odnosi se na radne sate.

Na upit jesu li u čl. 84. st. 1. KUZVO-a omaškom navedene riječi „iz članka 73. ovoga Ugovora“ umjesto riječi „iz članka 74. ovoga Ugovora“, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 100/2019

U čl. 84. st. 1. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje umjesto riječi „iz članka 73 ovoga Ugovora“ trebaju stajati riječi „iz članka 74. ovoga Ugovora“.

Na upit je li ustanova dužna platiti sate koji su u prekovremenom radu odrađeni preko granice od 250 prekovremenih sati, iz razloga što za obavljanje posla nije bilo moguće angažirati druge zaposlenike niti vanjskog suradnika, Povjerenstvo je donijelo sljedeće:

Tumačenje br. 129/2021

Nije dopušteno naložiti prekovremeni rad iznad 250 radnih sati godišnje zaposlenicima na znanstveno-nastavnim, umjetničko-nastavnim, znanstvenim, nastavnim i suradničkim radnim mjestima, sukladno Zakonu o radu i Kolektivnom ugovoru. Zaposlenici na navedenim radnim mjestima imaju pravo odbiti svaki daljnji prekovremeni rad iznad granica iz čl. 84. st. 2. Kolektivnog ugovora. Ako se rad iznad navedene granice ipak naloži i odradi, ustanova je svakako dužna platiti radniku za svaki sat obračunatog prekovremenog rada. Radnika se mora platiti, a poslodavac riskira prekršajne kazne. Dakle, ograničenje se ne odnosi na pravo radnika, već na obavezu poslodavca.

Na upit je li nužno primijeniti odredbe Kolektivnog ugovora o normiranju rada i ograničenju prekovremenog rada u znanosti i nastavi na kraće vremenske intervale od jedne godine, npr. u okviru tjednog ograničenja redovnog i prekovremenog rada te postoje li granice u

disponiranju različitim elementima radnih zaduženja po tjednima, Povjerenstvo je dalo sljedeće:

Tumačenje br. 142/2021

Zakonom o radu moguće je prekovremeno raditi najviše 180 radnih sati godišnje, dok je Kolektivnim ugovorom dopušteno samo znanstvenicima i nastavnicima raditi prekovremeno najviše 250 radnih sati godišnje. Uz godišnja ograničenja ostaju važeće odredbe Zakona o radu o ograničenjima na tjednoj razini od 10 dopuštenih prekovremenih sati, za koje Kolektivni ugovor nije imao zakonska ovlaštenja mijenjati ih.

Zbog poštivanja zakonskih ograničenja fiksni (rasporedivi) i plutajući (nerasporedivi) radni sati (vidi tumačenje broj 140) mogu se po potrebi **obračunski** prikazati i **virtualno** rasporediti **po tjednima** sa svrhom da se opterećenja nastavnika kreću u okviru zakonskih tjednih ograničenja. Obračunski tjedni raspored mora biti usklađen s projekcijom raspoloživog godišnjeg fonda radnih sati - posebno u nastavi i posebno u znanosti (odnosno u stručnom radu na veleučilištima). Na taj način se projiciraju i kontroliraju dopuštena ograničenja i na tjednoj i na godišnjoj razini te se prati balans između radnih sati namijenjenih nastavi i znanosti (stručnom radu). Nadalje, to je način na koji se može znati koliko se radnih sati smije isplatiti u slučaju kada se prekovremeni rad želi platiti na mjesečnoj ili semestralnoj razini.

Obračunska virtualna podjela radnih sati po tjednima u pravilu ne prati stvarno odrađene plutajuće radne sate. Na primjer, u jednom tjednu moguće je obračunski registrirati dvostruki rad u pripremi po jednom kontakt satu predavanja, a u drugom ništa, neovisno o tome što je i koliko je doista bilo odrađeno u stvarnosti. Granica disponiranja plutajućim radnim satima u virtualnoj podjeli nalazi se samo u zakonskim tjednim i godišnjim ograničenjima.

Na upit kako ustanoviti kreće li se zaposlenicima na znanstveno-nastavnim i nastavnim radnim mjestima prekovremeni rad u okviru zakonskih ograničenja, Povjerenstvo je dalo sljedeće:

Tumačenje br. 144/2021

Prekovremeni rad može maksimalno iznositi 10 sati tjedno i 250 radnih sati godišnje. Broj radnih sati u prekovremenom radu računa se prema ponderima iz čl. 79. st. 2. Kolektivnog ugovora. Nastavnik koji bi, primjerice tjedno odradio maksimalni broj radnih sati u prekovremenom radu može odraditi najviše još:

- 3 *kontakt* sata predavanja tjedno (10:3,2) ako u navedenom mjesecu radi s punim *opsegom popratnih* poslova (tj, ako mu se računa ponder od 3,2 u prekovremenom radu), ili
- 4,8 *kontakt* sata tjedno s polovičnim opsegom popratnih poslova (10:2,1 ponder) ili
- 10 *kontakt* sati predavanja tjedno bez popratnih poslova (računa se ponder 1).

Za maksimalno dopušteni godišnji fond prekovremenih sati od 250 radnih sati nastavnik mora odraditi kroz najmanje 25 tjedana tijekom akademske godine po najviše 10 radnih sati u jednom tjednu. To znači da su tjedna regulacija, obračun i kontrola neizbježni.

Članak 85.

Na upit računa li se cijena jednog sata u prekovremenom radu tako da se ukupna godišnja bruto plaća podijeli s godišnjim fondom radnih sati od 1800 efektivnih radnih sati ili s fondom od 2088 radnih sati, te može li se prekovremeni rad obračunavati i na mjesečnoj razini dijeljenjem mjesečne bruto plaće s mjesečnim fondom radnih sati, Povjerenstvo je donijelo sljedeće:

Tumačenje br. 128/2021

Kod određivanja cijene jednog radnog sata u prekovremenom radu na godišnjoj razini treba za bazu uzimati ukupni fond od 2088 radnih sati za koje se prima godišnja plaća (međutim, kada računamo količinu radnih opterećenja uzimamo efektivni fond radnih sati od 1800 tj. bez praznika i godišnjih odmora).

Prekovremeni rad može se obračunati i na mjesečnoj (ili semestralnoj razini) na način kako to sugerira pitanje.

Kada je riječ o radnim mjestima koja sudjeluju u nastavi tada se mjesečni obračun smatra akontacijom prekovremenog rada koji se konačno obračunava godišnje na kraju akademske godine.

Za zaposlenike koji rade kraće od godine dana uzima se u brojniku suma bruto plaće za izvršeni redovan rad u periodu u kojem su radili te adekvatno tome i odgovarajući fond radnih sati u nazivniku.

Na upit upućuje li formulacija „Rad iznad punog nastavnog opterećenja obračunava se prosječno na punu akademsku godinu“ na zaključak da se prekovremeni rad može ustanoviti tek na kraju akademske godine, Povjerenstvo je donijelo sljedeće:

Tumačenje br. 141/2021

Valja razlikovati ustanovljenje od obračuna prekovremenog rada. Prekovremeni rad se ustanovljuje tijekom akademske godine u trenutku kada nastupi. Pravodobno ustanovljenje je bitno zbog izdavanja naloga za prekovremeni rad. Zakoniti prekovremeni rad bez naloga ne bi bio moguć. Konačni obračun prekovremenog rada radi se na kraju akademske godine. Plaća za prekovremeni rad može se isplatiti kao akontacija tijekom godine kada se prekovremeni rad ustanovi ili nakon obračuna na kraju godine.

Osim *zakonskih*, u sustavu postoje i *autonomne regulacije*, kao što su nastavni i izvedbeni planovi i programi, koji u kombinaciji s odredbama Zakona o radu predstavljaju temelj za pravovremeno nalaganje i evidenciju prekovremenog rada. To pretpostavlja da se kontakt sati u nastavi moraju moći transformirati u obične radne sate za neki vremenski period i tako uočiti prekoračuju li se norme u znanosti ili nastavi u redovnom radu, odnosno prekoračuje li se propisano ograničenje ukupnog prekovremenog rada.

Na upit predstavlja li nova nastava usred semestra, koja nije predviđena u nastavnom planu i programu, prekovremeni rad, iako je zaposlenik odradio pripremu prije tog semestra, rad na znanstvenim projektima još nije započeo, a ispiti se održavaju u idućem semestru, Povjerenstvo je donijelo sljedeće:

Tumačenje br. 143/2021

Zbog volatilnosti radnog vremena u visokoškolskoj nastavi, tj. zbog velikog broja radnih sati koje nije moguće fiksno rasporediti u stvarnom vremenu (plutajući radni sati), rad u sustavu znanosti i visokog obrazovanja ne može se mjeriti **faktički** odrađenim satima, već **obračunskim** radnim satima budući da se većina radnih sati veže uz kontaktni nastavni sat u predavaonici. Međutim, svi ti plutajući radni sati mogu biti u stvarnosti nejednako raspoređeni kroz vrijeme (vidi tumačenja 140 i 142). To što su nejednako raspoređeni ne znači da ih nema.

Zakonom i Kolektivnim ugovorom Država a priori u znanosti i visokom obrazovanju priznaje određeni broj radnih sati, npr. za pripremu nastave, ili za institucijski doprinos, neovisno o tome koliko pojedini nastavnik doista provodi u tim poslovima.

U ovom slučaju čelnik ne može ne priznati radne sate koje sustav priznaje i računati samo fiksne radne sate. Sate koje ne priznaje danas morat će u jednom trenutku tijekom akademske godine priznati i platiti kao prekovremeni rad, ako zaposlenik ima popunjenu normu i sukladno planu ispunjava sve svoje obveze.

Plutajući radni sati ne omogućuju nam čvrsti oslonac za detekciju svih faktički odrađenih radnih sati, a time i prekovremenog rada.

Radi toga da bi se lakše ustanovile, računale i obračunale takve situacije te spriječili mogući sporovi, korisno je pored *Odluke o stvarnoj podjeli i kompoziciji radnog vremena* definirati još i tjednu odnosno semestralnu **obračunsku strukturu** radnog vremena.

Članak 86.

Na upit odnosi li se ograničenje prekovremenog rada iz čl. 84. st. 2. i čl. 86. st. 1. Kolektivnog ugovora od 250 sati za zaposlenike na znanstveno-nastavnim, umjetničko-nastavnim, znanstvenim, nastavnim i suradničkim radnim mjestima, odnosno od 180 sati za druga radna mjesta na kontakt sate ili na radne sate, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 93/2019

Ograničenje prekovremenog rada iz članka 84. stavka 2. i članka 86. stavka 1. Kolektivnog ugovora od 250 sati za zaposlenike na znanstveno-nastavnim, umjetničko-nastavnim, znanstvenim, nastavnim i suradničkim radnim mjestima, odnosno od 180 sati za druga radna mjesta odnosi se na radne sate.

Članak 87.

Na upit može li ustanova prema čl. 87. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje propisati manje pondere za prekovremeni rad od onih propisanih čl. 79. st. 2. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje, Povjerenstvo je donijelo sljedeće:

Tumačenje br. 127/2021

Ako se radi o namjeri snižavanja svih pondera na ustanovi tada nije moguće propisati manje pondere za prekovremeni rad od onih koji su propisani čl. 79. st. 2. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje. U suprotnom ustanova bi samovoljno uskratila adekvatno plaćanje popratnih nastavnih poslova tj. radnih sati za pripremu i organizaciju nastave (ex ante poslovi) i obaveze prema studentima (ex post), koje Država priznaje zaposlenicima uz svaki kontaktni sat nastave.

Međutim, ustanova može smanjiti pojedine pondere za pojedine oblike nastave, samo i isključivo kao rezultat promjene odnosa i omjera među svim ponderima u redovnom radu na razini ustanove, tj. pod uvjetom da se ne mijenja zbirni ekvivalent. Tako, primjerice, ako je smanjen ponder za predavanje, mora biti povećan ponder za vježbe, a onda konzekventno mora doći i u prekovremenom radu do adekvatnog smanjenja pondera za predavanje i povećanja pondera za vježbe.

Primjer:

Ustanova je za predavanje u redovnom radu uvela novi smanjeni ponder od 4,4, a ne kao do sada 5,4 radna sata. Budući da na neizravnu nastavnu aktivnost otpada 40% ponder za izravnu nastavnu aktivnosti iznosi 2,64 (60% od 4,4). Jedan kontakt sat predavanja je 1 radni sat pa ostaje za popratne aktivnosti 1,64. Ex ante i ex post poslovi popratnih aktivnosti iznose svaki pola

od toga, dakle, 0,82 radna sata. Drugim riječima, ustanova je smanjila pripremu za predavanje s dosadašnjih 1,1 radnog sata na 0,82 radna sata.

- *Naravno, tada i u prekovremenom radu za opseg punog opterećenja (tj. ako uz kontakti sat nastavnik obavlja i ex ante i ex post poslove) dolazi do pada pondera pa on više ne iznosi 3,2 već 2,64 (nota, bene u prekovremenom radu se ne priznaje neizravna nastavna aktivnost – 40% punog pondera iz redovnog rada).*
 - *U opsegu polovičnog opterećenja (tj. kada nastavnik treba odraditi ili ex ante ili ex post poslove, ali ne oboje) to je onda manje (1,82).*
 - *Za nastavu u opsegu bez ikakvih popratnih poslova (nastavnik nema niti pripremu niti naknadne obveze prema studentima) iznosi 1.*
- Naravno, svi ponderi za vježbe moraju se odmah povećati analognim postupkom.*

Dakle, promjena odnosa među ponderima je moguća, ali povećanje zbirnog ekvivalenta nije moguće zbog fiskalnih ograničenja Države (osim u slučaju ako je to predviđeno programskim ugovorom ili ako ide na teret vlastitih prihoda). Smanjenje nije moguće zbog Sindikata, jer bi se broj priznatih radnih sati po jednom kontakt satu smanjio na štetu radnih ljudi. Mogućnost promjene odnosa među ponderima u odnosu na one propisane člankom 79. Kolektivnog ugovora uvedena je samo radi onih sredina u kojima je jasno da pojedini oblici nastave objektivno traže drugačije vrednovanje u odnosu na ostale oblike nastave.

Članak 88.

Na upit je li u čl. 88. st. 1. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje umjesto riječi „koja su predviđena člankom 70. stavkom 1. alinejom 1. ovoga Ugovora“ trebalo stajati „koja su predviđena člankom 70. stavkom 1. alinejom 2. ovoga Ugovora“, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 101/2019

U čl. 88. st. 1. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje umjesto riječi „koja su predviđena člankom 70. stavkom 1. alinejom 1. ovoga Ugovora“ trebaju stajati riječi „koja su predviđena člankom 70. stavkom 1. alinejom 2. ovoga Ugovora“.

Članak 3. Dodatka I.

Tumačenje br. 44/19, od 17. lipnja 2019.

Zaposlenici koji za potrebe nastave određeno vrijeme provode sa studentima na školskom brodu nemaju pravo na dodatak na plaću za rad u posebnim uvjetima iz članka 3. stavka 2. Dodatka I Kolektivnom ugovoru za znanost i visoko obrazovanje.

Na upit kako se isplaćuje dodatak na plaću za rad u posebnim uvjetima u visini od 150 kuna neto po danu na znanstveno-istraživačkom brodu, koju dokumentaciju je poslodavac dužan priložiti te na koji način se potražuju sredstva od Ministarstva, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 76/2019, od 8. srpnja 2019.

Dodatak na plaću za rad u posebnim uvjetima rada u visini od 150,00 HRK neto po danu boravka na znanstveno-istraživačkom brodu isplaćuje se u određenom mjesecu za prethodni mjesec istovremeno, odnosno zajedno s isplatom plaće. Obračun ovoga dodatka se vrši u COP-u "ručnim" unosom, odnosno povećanjem neto iznosa obračunate plaće za dani mjesec. Pritom iznos dodatka od 150,00 HRK predstavlja neto iznos na koji se obračunava doprinos za zdravstveno osiguranje (16,5%). Ministarstvu znanosti i obrazovanja je potrebno dostaviti informaciju o zaposleniku koji ostvaruje pravo na ovu naknadu u danom mjesecu, broju dana, odnosno iznosu na koji zaposlenik ima pravo, kao i kratku informaciju o tome u kojem je razdoblju i na kojem znanstveno-istraživačkom brodu zaposlenik boravio, kao i koje je poslove pritom obavljao. Navedeno je potrebno dostaviti do krajnjeg roka određenog kao rok za dostavu obračuna plaće i to na iste adrese elektroničke pošte na koje se dostavljaju i promjene plaća.

Na upit što se smatra pod pojmom znanstveno-istraživačkog broda u smislu čl. 3. Dodatka I KUZVO-u te što se podrazumijeva pod pojmom „aktivne plovidbe“, Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 78/2019, od 8. srpnja 2019.

Člankom 3. stavkom 2. Dodatka I. Kolektivnom ugovoru za znanost i visoko obrazovanje propisano je da za boravak na znanstveno – istraživačkom brodu zaposlenik koji nije član posade broda ima pravo na dodatak na plaću za rad u posebnim uvjetima u visini od HRK 150,00 neto po danu boravka na znanstveno – istraživačkom brodu. Pritom se znanstveno – istraživačkim brodom smatraju brod i brodica u smislu Pomorskog zakonika (NN 181/04, 76/07, 146/08, 61/11, 56/13, 26/15, 17/19), isključujući čamac i gumenjak, a koji se koriste u znanstveno-istraživačke svrhe.

Pojam "aktivne plovidbe" odnosi se na razdoblje kada brod plovi, odnosno kada se ne nalazi na vezu u matičnoj luci.

"Aktivna plovidba" broda tijekom jednoga dana treba biti u određenom vremenskom trajanju izraženom u satima, odnosno izjednačava se s vremenskim razdobljem temeljem kojega zaposlenik ostvaruje pravo na dnevnicu za rad na terenu (najmanje 8 sati). Pritom dodatak za posebne uvjete rada za dan aktivne plovidbe za boravak na znanstveno-istraživačkom brodu ne isključuje dnevnicu niti terenski dodatak, odnosno moguće je zaposleniku istovremeno obračunati i isplatiti dodatak na plaću za rad u posebnim uvjetima rada te jedan od navedenih dodataka.

Na upit isplaćuje li se zaposlenicima koji rade u nepunom radnom vremenu dodatak za posebne uvjete rada razmjerno ugovorenom radnom vremenu ili dobivaju puni iznos dodatka (kao da rade u punom radnom vremenu), Povjerenstvo je donijelo:

Tumačenje br. 126/2021

U smislu članka 3. Dodatka I. Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje zaposlenicima koji rade u nepunom radnom vremenu dodatak na plaću za rad u posebnim uvjetima isplaćuje se razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Članak 4. Dodatak I.

Tumačenje br. 8/19, od 20. svibnja 2019.

Sukladno članku 4. Dodatka I. Kolektivnom ugovoru za znanost i visoko obrazovanje poslodavac je obvezan imati procjenu rizika zaštite na radu, izrađenu isključivo od strane ovlaštenih osoba za potrebe

ostvarivanja prava temeljem navedenog Dodatka, a koja odgovaraju postojećim rizicima na radu i u vezi s radom i koja je dostupna radniku na mjestu rada. Na temelju procjene rizika poslodavac će, uz sudjelovanje povjerenika radnika za zaštitu na radu, izraditi prijedlog popisa zaposlenika koji rade na radnim mjestima na kojima se obavljaju poslovi s posebnim uvjetima rada.

Ako poslodavac ima procjenu rizika zaštite na radu izrađenu od strane ovlaštenih osoba a koja odgovara postojećim rizicima na radu i u vezi s radom sukladno propisima kojim se uređuje zaštita na radu ne mora izraditi novu procjenu rizika.

Na temelju članka 6. Dodatka I. Kolektivnom ugovoru Povjerenstvo će profesionalno i neovisno obavljati obradu prijedloga popisa zaposlenika koji rade na radnim mjestima na kojima se obavljaju poslovi s posebnim uvjetima rada bez obzira o kojem radnom mjestu se radi.

Tumačenja Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje preuzeta su iz zapisnika sa održanih sjednica zajedničkog Povjerenstva za tumačenje i kao takva nisu dodatno lektorirana.