

**VLADA REPUBLIKE HRVATSKE** (u daljnjem tekstu: Vlada), zastupana po dr. sc. Radovanu Fuchsu, ministru znanosti, obrazovanja i športa

i

**SINDIKAT HRVATSKIH UČITELJA**, zastupan po Zvonimiru Laktašiću, predsjedniku

**SINDIKAT ZAPOSLENIKA U HRVATSKOM ŠKOLSTVU PREPOROD**, zastupan po Željku Stipiću, predsjedniku (u daljnjem tekstu: Sindikati)

zaključili su dana 29. travnja 2011. godine u Zagrebu

## **KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENIKE U OSNOVNOŠKOLSKIM USTANOVAMA**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### Članak 1.

##### Strane Kolektivnog ugovora

- (1) Ovaj Ugovor zaključuju Vlada Republike Hrvatske i sindikati potpisnici.
- (2) Ovaj Ugovor obvezuje sve osobe koje su ga sklopile te sve osobe koje naknadno pristupe Kolektivnom ugovoru.
- (3) Strane koje su zaključile ovaj Ugovor moraju se brinuti za izvršenje i poštivanje odredbi ovog Ugovora.
- (4) Ovaj Ugovor obvezuje i primjenjuje se u ustanovama u kojima se obavlja osnovnoškolska djelatnost (u daljnjem tekstu: Škola), pri čemu financijska sredstva za ugovorena prava i obveze osigurava Državni proračun Republike Hrvatske, odnosno proračun jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, na način utvrđen Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (NN br. 87/08., 86/09., 92/10. i 105/10. – ispr.).

#### Članak 2.

##### Načela primjene Kolektivnog ugovora

- (1) Ugovorne strane suglasne su zalagati se i rukovoditi:
  - načelom primjene u dobroj vjeri,
  - načelom promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja,
  - načelom mirnog rješavanja sporova.
- (2) Polazeći od konvencije 87. i 98. Međunarodne organizacije rada, potpisnici su suglasni da će uvažavati općedruštvenu važnost sindikata i sindikalnog rada zbog:
  - veće vjerodostojnosti socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
  - većeg stupnja društvene stabilnosti, odgovornosti i kompetentnosti socijalnih partnera;
  - razvijanja načela uzajamnosti i odgovornosti zaposlenika za unapređenje prava iz radnog odnosa;
  - većeg uključivanja svih zaposlenika u odlučivanje o uvjetima svoga rada i života i
  - jačanja demokratske kulture i svijesti o zajedničkoj odgovornosti za opće dobro.
- (3) Radi poticanja i zaštite slobodnog i neometanog sindikalnog organiziranja i djelovanja, potpisnici će se zajednički zauzimati za ostvarivanje povoljnog normativnog okvira u skladu s međunarodnim standardima i komparativnim iskustvima.

### Članak 3.

#### Sadržaj Ugovora

- (1) Ovim Ugovorom utvrđuju se prava i obveze potpisnika ovog Ugovora.
- (2) Ovim Ugovorom utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenika Škola.
- (3) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno i obvezno, osim ako su nekim drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili općim aktom pojedina pitanja za zaposlenika povoljnije riješena.

### Članak 4.

#### Vremensko važenje i otkaz Ugovora

- (1) Ovaj Ugovor sklapa se na određeno vrijeme do 30. travnja 2015. godine.
- (2) Ovaj Ugovor mogu otkazati obje strane u slučaju bitno promijenjenih gospodarskih okolnosti, s otkaznim rokom od 3 mjeseca.
- (3) Prije otkazivanja ovog Ugovora, strana koja ga otkazuje, obvezna je drugoj strani predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.
- (4) Postupak sklapanja novog ugovora početak će pisanim zahtjevom za početak pregovora jedne od strana ovog Ugovora najkasnije tri mjeseca prije isteka roka na koji je ovaj Ugovor sklopljen.

### Članak 5.

#### Pravno važenje

Nakon isteka roka na koji je sklopljen ovaj Ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj, prava, obveze te prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju do sklapanja novog kolektivnog ugovora kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu.

### Članak 6.

#### Izmjene ili dopune Ugovora

- (1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.
- (2) Ugovorna strana, koja želi izmjenu ili dopunu ovog Ugovora, mora drugoj strani podnijeti obrazloženi zahtjev u pisanom obliku.
- (3) Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu ili dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prijedloga te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.
- (4) Ako strana kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu sa stavkom 3. ovog članka, smatrat će se da su ispunjeni uvjeti za štrajk uz prethodno provođenje postupka mirenja.
- (5) Ovlaštenje za podnošenje prijedloga za izmjenu i dopunu ovog Ugovora u ime Vlade Republike Hrvatske ima ministar nadležan za obrazovanje, a u ime sindikata predsjednik većinskog sindikata u sustavu koji pokriva ovaj Ugovor.

### Članak 7.

#### Objava Ugovora

Vlada Republike Hrvatske obvezuje se ovaj Ugovor uputiti na objavu u „Narodne novine“, najkasnije 7 dana od dana potpisivanja ovog Ugovora.

### Članak 8.

#### Traženje mišljenja sindikata

Vlada Republike Hrvatske i Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa (u daljnjem tekstu: Ministarstvo) obvezuju se, prije izrade nacrtu i prijedloga zakona i drugih propisa i akata koji utječu na radno-pravni, socijalni, profesionalni i materijalni položaj zaposlenika u Školi i djelatnosti, zatražiti prijedloge i mišljenje najmanje većinskog sindikata, koji je potpisnik ovog Ugovora.

## II. RADNA MJESTA SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

### Članak 9.

U školi rade:

- ravnatelji,
- učitelji,
- stručni suradnici,
- odgajatelji u učeničkom domu/Školi,
- tajnici,
- voditelji računovodstva,
- računovodstveni ili administrativni referenti, pomoćni službenici,
- ekonomski,
- medicinske sestre-zdravstveni tehničari u ustanovi za djecu s teškoćama u razvoju,
- fizioterapeuti,
- suradnici u odgoju u učeničkom domu/Školi-noćni pazitelji,
- kuharice,
- spremačice,
- domari – kućni majstori – ložači – vozači-portiri,
- suradnici u odgojno-obrazovnom i nastavnom radu,
- ostali zaposlenici.

### Članak 10.

(1) Danom potpisivanja ovog Ugovora koeficijenti složenosti poslova službenika i namještenika u osnovnoškolskim ustanovama i odgovarajuća postotna uvećanja ne mogu biti manja od koeficijenta složenosti poslova službenika i namještenika u osnovnoškolskim ustanovama i odgovarajućih do sada pripadajućih svih postotnih uvećanja, iz pravnih izvora koji su bili na snazi na dan potpisivanja ovog Ugovora.

(2) Koeficijent složenosti poslova medicinske sestre na odgovarajući se način primjenjuje na fizioterapeuta u Školi.

### Članak 11.

(1) Pravo na postotno uvećanje vrijednosti koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta imaju svi zaposlenici ovisno o ukupnom broju godina radnog staža ostvarenog u sustavu odgoja i obrazovanja, te u sustavu znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja i to:

- od 20 do 29 godina radnog staža za 4 %
- od 30 do 34 godine radnog staža za 8 %
- od 35 i više godina radnog staža za 10% .

(2) Ukoliko učitelj iz stavka 1. alineje 2. i 3. ovog članka koristi pravo na manje tjedne obveze neposrednog odgojno-obrazovnog rada utvrđene odredbama članka 76. i 82. ovog Ugovora, postotno povećanje koeficijenta složenosti poslova iz prethodnog stavka ovog članka iznosi 4%.

(3) Učitelj iz stavka 2. ovog članka dužan je izjasniti se o tome hoće li koristiti pravo na manje tjedne obveze neposrednoga odgojno-obrazovnog rada s učenicima.

(4) O korištenju prava iz stavka 2. ovog članka učitelj je dužan dati pisanu izjavu poslodavcu najkasnije do 30. lipnja u godini u kojoj stječe to pravo, odnosno pri sklapanju novog ugovora o radu.

(5) Pisana izjava postaje sastavni dio ugovora o radu.

(6) Ugovorne strane se obvezuju da će se pregovoriti o izmjenama prava iz ovog članka, nastaviti najkasnije 12 mjeseci nakon potpisivanja ovog Ugovora.

## OSTALI ZAPOSLENICI U ŠKOLI

### Članak 12. Tajnik Škole

- (1) Škola ima jednog tajnika.
- (2) Škola koja ima više od 150 učenika ima jednog tajnika u punom radnom vremenu.

### Članak 13. Voditelj računovodstva

- (1) Škola ima jednog voditelja računovodstva.
- (2) Škola koja ima više od 150 učenika ima jednog voditelja računovodstva u punom radnom vremenu.

### Članak 14. Računovodstveni ili administrativni referent

- (1) Radno mjesto računovodstvenog ili administrativnog referenta ustrojava se u školi s više od 800 učenika u punom radnom vremenu.
- (2) Računovodstveni i administrativni referent obavlja poslove utvrđene Statutom škole.

### Članak 15. Domar – ložič - kućni majstor – vozač

- (1) Domar/ložič/kućni majstor obavlja poslove tehničkog održavanja zgrada i okoliša, namještaja, instalacija te rukovanja klasičnim ili centralnim grijanjem za najviše 3.000 m<sup>2</sup> ukupne površine zatvorenog prostora Škole.
- (2) Pravo na drugog zaposlenika iz stavka 1. ovog članka Škola, uz suglasnost Ministarstva, ostvaruje ako ima više od 3.000 m<sup>2</sup> unutarnjeg prostora, područne razredne odjele, posebne kotlovnice.
- (3) Ostale poslove domara-ložiča i dostavljača može obavljati uz svoj posao jedan od zaposlenika iz članka 17. ovog Ugovora.
- (4) U Školi koja posjeduje vlastito vozilo, koje se koristi za prijevoz učenika, poslove vozača obavlja vozač ili zaposlenik iz stavka 1. ovog članka, s tim da mu se normativ poslova umanjuje za polovicu.
- (5) U Školi za učenike s većim teškoćama u razvoju, iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, površina zatvorenog prostora Škole iznosi 2.000 m<sup>2</sup> površine.

### Članak 16. Kuharica

- (1) Kuharica obavlja poslove pripreme kuhanja obroka i to najmanje 70 objeda/ručaka u obliku toplog obroka, odnosno najmanje 270 mliječnih obroka/užine u obliku hladnog obroka dnevno.
- (2) Na svakih dodatnih 70 objeda, odnosno 270 mliječnih obroka dnevno, utvrđuje se novi izvršitelj.

### Članak 17. Spremačica

- (1) Spremačica obavlja poslove održavanja i čišćenja školskog prostora i opreme prema normativu koji se utvrđuje na temelju 600 m<sup>2</sup> zatvorene površine Škole.
- (2) Iznimno od odredbe iz stavka 1. ovog članka u Školi u kojoj se za grijanje koriste pojedinačne peći na kruta goriva ili loživo ulje, te u Školi za učenike s većim teškoćama u razvoju, normativ se utvrđuje na temelju 400 m<sup>2</sup> zatvorene površine Škole.

#### Članak 18.

Poslovi zaposlenika na ostalim radnim mjestima iz članka 9. ovog Ugovora obavljaju se sukladno općim aktima Škole i drugim propisima.

### III. PLAĆE I NAKNADE

#### OSNOVNA PLAĆA I UVEĆANJE PLAĆE

#### Članak 19.

##### Osnovna plaća

- (1) Plaću zaposlenika čine osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.
- (2) Osnovnu plaću zaposlenika čine umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je zaposlenik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (3) Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu (stimulacija), dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaće.
- (4) Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec najkasnije do 15. u mjesecu.
- (5) Zaposlenici imaju pravo izabrati banku preko koje će se isplaćivati plaća.
- (6) Poslodavac je dužan na zahtjev zaposlenika vršiti obračun i uplatu obustava odnosno ustegnuća iz plaće (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).

#### Članak 20.

##### Sporazum o dodacima na plaću

Ugovorne strane zajednički utvrđuju da Dodatak Sporazumu o osnovici za plaće u javnim službama od 13. svibnja 2009. godine te sve njegove izmjene i dopune ili novi sporazumi koji se na njega nastavljaju ili iz njega proizlaze te Sporazum o dodacima na plaću u obrazovanju i znanosti od 25. studenoga 2006. godine sadržajno predstavljaju sastavni dio ovog Ugovora i važeći su dokumenti koji se primjenjuju na način i u rokovima određenim tim istim dokumentima.

#### Članak 21.

##### Odsutnost tajnosti plaća

- (1) U javnim službama nema tajnosti plaća.
- (2) Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih zaposlenika ustanove, svim zaposlenicima ustanove i javnosti, te neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika.
- (3) Sindikalni povjerenik ima pravo najmanje jednom mjesečno na temeljiti i neometani uvid u isplatu plaća, s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog zaposlenika.
- (4) Struktura odbitaka, odnosno ustegnuća iz plaće zaposlenika ne može biti predmet javne objave, te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

#### Članak 22.

##### Uvećanje plaće

- (1) Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se:
  - za rad noću 40%
  - za prekovremeni rad 50%
  - za rad subotom 25%
  - za rad nedjeljom 35%
  - za smjenski rad 10%
  - za dvokratni rad 10%

- (2) Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 8 % ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15 % ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti.
- (3) Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad zaposlenika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji zaposlenik obavlja u prijedpodnevnom (prva smjena) i poslijepodnevnom dijelu dana (druga smjena) tijekom radnog tjedna.
- (4) Rad u smjenama je rad zaposlenika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca.
- (5) Rad u smjeni je i rad zaposlenika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.
- (6) Kod određivanja u kojoj smjeni zaposlenik radi, a ukoliko ne radi točno u okvirima smjena kako su određene u stavku 3. ovog članka ili u radu prelazi iz vremena prijedpodnevne u poslijepodnevnu smjenu, smjena će se odrediti prema onoj smjeni u kojoj je zaposlenik proveo pretežiti dio radnog vremena, računajući samo radno vrijeme provedeno u školi određenog dana.
- (7) Naknada za rad u smjenama iz stavka 3., 4. i 5. ovog članka isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni i to kao postotno uvećanje dnevne zarade toga dana.
- (8) Noćni rad je u pravilu rad zaposlenika u vremenu između 22 sata navečer i 6 sati ujutro idućeg dana.
- (9) Dvokratni rad je rad zaposlenika koji poslove obavlja tijekom dvije smjene u jednom danu s prekidom duljim od 60 minuta.
- (10) Osnovom za ostvarivanje prava na uvećanje plaće za dvokratni rad ne smatra se sudjelovanje u radu učiteljskih i razrednih vijeća, sjednica stručnih aktiva, održavanje roditeljskih sastanaka i informativnih razgovora s roditeljima.
- (11) Uvećanje plaće za dvokratni rad iz stavka 9. i 10. ovog članka isplaćuje se kao postotno uvećanje dnevne zarade za radni dan u kojem je zaposlenik radio dvokratno.
- (12) Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dan Uskrsa, zaposlenik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.
- (13) Dodaci iz ovog članka međusobno se ne isključuju, osim kumuliranja uvećanja plaće s osnova dvokratnog rada i smjenskog rada u istom danu.

## **POSEBNI UVJETI RADA**

### Članak 23.

#### Posebni uvjeti rada

(1) Posebni uvjeti rada su:

- rad učitelja u kombiniranom razrednom odjelu od I.-IV. razreda,
- rad učitelja u kombiniranom razrednom odjelu od V.-VIII. razreda,
- rad učitelja u kombiniranom razrednom odjelu s učenicima s lakšim teškoćama u razvoju po posebnom nastavnom planu i programu,
- rad učitelja i stručnih suradnika s učenicima s teškoćama u razvoju po posebnom nastavnom planu i programu,
- rad učitelja s učenicima s teškoćama u razvoju po prilagođenom nastavnom programu,
- rad učitelja i stručnog suradnika s učenicima koji su iz zdravstvenih ili drugih razloga smješteni u ustanove zdravstva ili ustanove socijalne skrbi, a kojima je organizirana nastava prema redovitim ili posebnim uvjetima,
- rad svih zaposlenika u Školi za koju je utvrđen status škole s otežanim uvjetima rada.

(2) Za posebne uvjete rada utvrđuje se dodatak na plaću.

## Članak 24.

### Dodatak na plaću za rad u posebnim uvjetima

- (1) Za rad u posebnim uvjetima osnovna se plaća uvećava:
- |   |       |
|---|-------|
| 1. učitelju u kombiniranom odjelu razredne nastave s 2 razreda tijekom nastavne godine  | 10 %, |
| 2. učitelju u kombiniranom odjelu razredne nastave s 3 razreda tijekom nastavne godine  | 15 %, |
| 3. učitelju u kombiniranom odjelu razredne i predmetne nastave s 4 i više razreda i sve kombinacije predmetne nastave tijekom nastavne godine   | 20 %, |
| 4. učitelju u kombiniranom razrednom odjelu s učenicima s lakšim teškoćama u razvoju po posebnom nastavnom planu i programu   | 5%,   |
| 5. učitelju i stručnom suradniku koji radi s učenicima s većim teškoćama u razvoju po posebnom nastavnom planu i programu, temeljem ukupne količine tjednog radnog vremena provedenog u tom radu                                    | 12 %, |
| 6. svim zaposlenicima Škole s otežanim uvjetima rada  | 20 %, |
| 7. učitelju koji radi s učenicima po prilagođenom programu i to za svaki prilagođen program po održanom nastavnom satu  | 7 %,  |
| 8. učitelju/stručnom suradniku koji radi u razrednom ili predmetnom odjelu redovne škole pri zdravstveno-rehabilitacijskoj ustanovi, tijekom nastavne godine, temeljem ukupne količine tjednog radnog vremena provedenog u tom radu | 15%.  |
- (2) Ako zaposlenik ostvaruje pravo naknade osnovne plaće po više točaka utvrđenih u stavku 1. ovog članka isplaćuju mu se dvije najpovoljnije naknade.
- (3) Ukoliko je drugim propisom uređeno pravo iz odredbe stavka 1. točke 6. ovog članka zaposleniku se isplaćuje povoljnija naknada.

## Članak 25.

Osnovne škole kojima je utvrđen status škole s otežanim uvjetima rada i u kojima zaposlenici ostvaruju pravo na postotno uvećanje plaće sukladno odredbama članka 23. i članka 24. stavka 1. točke 6. ovog Ugovora, su:

### **ZAGREBAČKA ŽUPANIJA**

#### **OŠ Milana Langa – Bregana**

1. PŠ Noršić Selo
2. PŠ Novo Selo
3. **OŠ Kravarsko**
4. **OŠ Pokupsko**
- OŠ Rude**
5. PŠ Manja Vas

### **SISAČKO-MOSLAVAČKA ŽUPANIJA**

6. **OŠ Dvor – Dvor**
7. PŠ Rujevac
8. **OŠ Gvozd – Gvozd**
- OŠ Jasenovac – Jasenovac**
9. PŠ Puska
- OŠ Sunja – Sunja**
10. PŠ Letina

### **KARLOVAČKA ŽUPANIJA**

#### **OŠ Ivana Gorana Kovačića**

11. PŠ Grabrk  
**OŠ Ivane Brlić Mažuranić – Ogulin**
12. PŠ Drežnica  
**OŠ Slave Raškaj – Ozalj**
13. PŠ Lović Prekriški
14. PŠ Vivodina
15. **OŠ Cetingrad**  
**OŠ Plaški – Plaški**
16. PŠ Saborsko  
**OŠ Žakanje – Žakanje**
17. PŠ Radatovići
18. PŠ Kašt

#### **VARAŽDINSKA ŽUPANIJA**

19. **OŠ Andrije Kačića Miočića – Donja Voća**
20. PŠ Gornja Voća
21. **OŠ Ivana Rangera – Kamenica**
22. PŠ Žarovnica

#### **PRIMORSKO-GORANSKA ŽUPANIJA**

- OŠ Frane Petrića – Cres**
23. PŠ Valun
24. PŠ Martinščica  
**OŠ Maria Martinolića – Mali Lošinj**
25. PŠ Punta Križa
26. PŠ Unije
27. PŠ Susak
28. PŠ Ilovik
29. **OŠ Brod na Kupu**
30. **OŠ Čabar – Čabar**

#### **LIČKO-SENJSKA ŽUPANIJA**

31. **OŠ Donji Lapac – Donji Lapac**  
**OŠ Zrinskih i Frankopana – Otočac**
32. PŠ Kuterevo
33. PŠ Lipovlje
34. PŠ Vrhovine  
**OŠ S.S.Kranjčevića – Senj**
35. PŠ Krasno
36. PŠ Vratnik
37. PŠ Jablanac
38. PŠ Krivi put  
**OŠ Luke Perkovića – Brinje**
39. PŠ Križpolje



- 40. PŠ Križ Kamenica
- 41. PŠ Jezerane
- 42. PŠ Stajnica
- 43. PŠ Lipice
- 44. PŠ Letinac
- 45. OŠ Anž Frankopan – G. Kosinj**
- 46. PŠ Rudinka
- 47. PŠ Vukelić Selo
- 48. PŠ Lipovo polje
- 49. PŠ Krš Gradina
  - OŠ Antuna Gustava Matoša – Novalja**
- 50. PŠ Lun
- 51. OŠ Mile Pavičića – Lovinac**
- 52. OŠ Kralja Tomislava – Udbina**
- 53. PŠ Podlapača
  - OŠ Plitvička Jezera – Plitvička Jezera**
- 54. PŠ Vaganac
- 55. PŠ Smoljanac
  - OŠ Korenica – Korenica**
- 56. PŠ Ličko Petrovo Selo
  - OŠ Ante Starčevića – Klanac**
- 57. PŠ Kalinovača

#### **VIROVITIČKO-PODRAVSKA ŽUPANIJA**

- 58. OŠ Voćin – Voćin**
- 59. PŠ Hum
- 60. PŠ Čeralije
  - OŠ Petra Preradovića – Pitomača**
- 61. PŠ Križnica

#### **POŽEŠKO-SLAVONSKA ŽUPANIJA**

- OŠ Stjepana Radića – Čaglin**
- 62. PŠ Sovski Dol

#### **ZADARSKA ŽUPANIJA**

- 63. OŠ Nikole Tesle – Gračac**
- 64. PŠ Srb
  - OŠ Jurja Dalmatinca – Pag**
- 65. PŠ Vlašići
- 66. PŠ Dinjiška
- 67. PŠ Poveljana
  - OŠ Zadarski otoci – Zadar**
- 68. PŠ Olib
- 69. PŠ Silba

- 70. PŠ Ist
- 71. PŠ Veli Iž
  - OŠ Starigrad – Starigrad Paklenica**
- 72. PŠ Kruščica
- 73. OŠ Petra Lorinija – Sali**
- 74. PŠ Božava
- 75. OŠ Vladimira Nazora – Nevidane**
  - OŠ Pakoštane – Pakoštane**
- 76. PŠ Vrgada
- 77. OŠ Ivana Gorana Kovačića – Lišane Ostrovičke**
- 78. OŠ Petra Zoranića – Stankovci**
- 79. PŠ Banjevci
- 80. PŠ Crljenik
- 81. PŠ Radašinovci
- 81.a OŠ Valentin Klarin – Preko**
- 81.b PŠ Ugljan
- 81.c PŠ Lukoran
- 81.d PŠ Sutomišćica
- 81.e PŠ Poljana
- 81.f PŠ Kali
- 81.g PŠ Kukljica

#### **OSJEČKO-BARANJSKA ŽUPANIJA**

- 82. OŠ Drenje**
- 83. PŠ Kućanci
- 84. PŠ Bračevci
- 85. PŠ Pridvorje
- 86. PŠ Slatinik Donji
- 87. PŠ Mandićevac
- 88. PŠ Paljevina
- 89. OŠ S.S.Kranjčevića – Levanjska Varoš**

#### **ŠIBENSKO-KNINSKA ŽUPANIJA**

- 90. OŠ Kistanje**
- 91. OŠ Jakova Gotovca – Unešić**
- 92. PŠ Mirlović Zagora

#### **SPLITSKO-DALMATINSKA ŽUPANIJA**

- 92.a OŠ Gornja Poljica – Srijane**
- 93. PŠ Dolac Donji
- 94. OŠ Stjepana Radića – Tijarica**
  - OŠ Vrgorac – Vrgorac**
- 95. PŠ Mijaca
  - OŠ Ivana Gorana Kovačića – Cista Velika**

96. PŠ Dobranje  
**97. OŠ Aržano – Aržano**  
98. PŠ Svib  
99. PŠ Svibić  
    **OŠ Ivan Leko – Proložac**  
100. PŠ Ričice  
**101. OŠ Ante Andelinovića – Sućuraj**  
102. PŠ Bogomolje  
**103. OŠ Zagvozd – Zagvozd**  
104. PŠ Dobrinče  
105. PŠ Krstatice  
106. PŠ Rastovac  
107. PŠ Slivno  
108. PŠ Vrdoljaci  
**109. OŠ Studenci – Studenci**  
**109.a OŠ Braća Radić, Vrba**  
109.b PŠ Crivac  
109.c PŠ Ramljane  
109.d PŠ Ogorje Donje  
**109.e OŠ Primorski Dolac, Primorski Dolac**

#### **DUBROVAČKO-NERETVANSKA ŽUPANIJA**

- 110. OŠ Braće Glumac – Lastovo**  
    **OŠ Ston – Ston**  
111. PŠ Ponikve  
112. PŠ Hodilje  
**113. OŠ Janjina – Janjina**  
114. PŠ Putnikovići  
115. PŠ Žuljana  
**116. OŠ Kuna – Kuna**  
117. PŠ Potomje  
118. PŠ Oskorušno  
    **OŠ Slano – Slano**  
119. PŠ Šipanska Luka  
120. PŠ Suđurađ  
    **OŠ Antuna Masle – Orašac**  
121. PŠ Lopud  
**122. OŠ Trpanj – Trpanj**  
**123. OŠ Ostrić-Dubrave – Ostrić-Seoci**  
**124. OŠ Mljet – Babino Polje**  
125. PŠ Govedari  
**126. OŠ Primorje – Smokovlje**  
127. PŠ Topolo

## **ISTARSKA ŽUPANIJA**

**OŠ V. Gržalja – Buzet**

128. PŠ Lanišće

**129. OŠ M. Šorga-Oprtalj**

Popis završen brojkom 129

## **ZAŠTITA ZAPOSLENIKA**

### Članak 26.

#### Zaštita zaposlenika

(1) U slučaju kada tijekom radnog vijeka zaposlenika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti utvrđene rješenjem nadležnog tijela i jednog od sljedećih uvjeta:

- starosti – 5 godina pred starosnu mirovinu ili
- profesionalnog oboljenja ili
- povrede na radu,

poslodavac je dužan zaposleniku osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

(2) Povoljnija norma se utvrđuje prema postotku utvrđenom rješenjem nadležnog tijela na način da se za nastavno osoblje, polovina (1/2) utvrđenog smanjenja odnosi na neposredan rad, a druga polovina (1/2) utvrđenog smanjenja na ostala zaduženja u okviru 40-satnog radnog tjedna. Za nenastavno osoblje cjelokupan postotak utvrđenog smanjenja radne sposobnosti odnosi se na strukturu poslova u okviru 40-satnog radnog tjedna.

(3) Povoljniju normu iz stavka 2. ovog članka rješenjem utvrđuje (osigurava) poslodavac.

## **OSTALA MATERIJALNA PRAVA**

### Članak 27.

#### Regres

(1) Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

(2) O visini regresa Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna, a ako se dogovor ne postigne, regres iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata regresa u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade i sindikata.

(3) Regres se isplaćuje jednokratno najviše jednom godišnje najkasnije do kraja lipnja tekuće godine, a zaposlenicima koji se kasnije zaposle, ili zbog duljeg bolovanja, roditeljnog dopusta i sl. nisu u to vrijeme na poslu, regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

(4) Pravo na regres ima svaki zaposlenik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.

### Članak 28.

#### Božićnica

(1) Zaposlenicima pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u jednakom iznosu (božićnica).

(2) O visini božićnice Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna, a ako se dogovor ne postigne, osnovica za božićnicu iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata božićnice u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade Republike Hrvatske i sindikata.

## Članak 29.

### Dar u prigodi dana Svetog Nikole

- (1) Svakom zaposleniku roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i onog koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi dana Svetog Nikole.
- (2) O visini dara za djecu Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna, a ako se dogovor ne postigne, dar za dijete iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata dara za djecu u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade Republike Hrvatske i sindikata.

## Članak 30.

### Dnevnica i naknada troškova putovanja

- (1) Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, troškova kotizacije, dnevnica i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.
- (2) Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:
  - od 8 do 12 sati isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnice,
  - duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnic.
  - ukoliko je zaposleniku osiguran odgovarajući smještaj i dnevna prehrana, iznos dnevnice može se umanjiti za 70%.
- (3) Visina dnevnice isplaćuje se u visini kako je to uređeno za državna tijela.
- (4) Ako je zaposlenik upućen na službeno putovanje s učenicima Škole koje traje najmanje 8 sati ili ako provodi izvanučioničnu nastavu sukladno propisanom nastavnom planu i programu u mjestu izvan sjedišta Škole, bez obzira na osiguranu prehranu i smještaj, isplaćuje mu se iznos pune dnevnice.
- (5) Zaposlenik ima pravo povrata izvanrednih i nepredviđenih troškova nastalih višom silom (telefaks, telefon, PTT troškovi, taksi i sl.), koji su u vezi s obavljanjem poslova realizacije putovanja.
- (6) Ukoliko to zaposlenik zatraži, Škola je dužna isplatiti predujam prije polaska na službeno putovanje.

## Članak 31.

### Naknada za trošak prijevoza

- (1) Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom.
- (2) Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran.
- (3) U slučaju da postoji mogućnost kupnje godišnje karte, zaposlenik ima pravo na godišnju kartu ako mu je to povoljnije ili na 1/11 cijene godišnje karte koja se isplaćuje svakog mjeseca u godini.
- (4) Ukoliko nema mogućnosti kupnje godišnje već samo mjesečne karte, zaposlenik koji stanuje više od 1 km od mjesta rada, ima pravo na mjesečnu kartu ako mu je to povoljnije ili pravo na isplatu troškova mjesnog prijevoza u visini cijene mjesečne karte.
- (5) Zaposlenik koji ima manje od 1 km od mjesta stanovanja do mjesta rada ili do stanice međumjesnog prijevoza nema pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza.
- (6) Ukoliko zaposlenik zbog obavljanja poslova iz svojeg ugovora o radu, stručnog usavršavanja ili sličnog mora putovati do matične ili druge škole koja je udaljena više od 1 kilometra od mjesta stanovanja trebaju mu se nadoknaditi stvarni troškovi koje je imao, vodeći računa o

racionalnosti troška prijevoza. Ti troškovi, ukoliko nema organiziranog mjesnog ili međumjesnog prijevoza, trebaju se utvrditi prema visini karte mjesnog ili međumjesnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

(7) Zaposlenik kojem nije organiziran mjesni javni prijevoz na posao i s posla ima pravo na naknadu za mjesni prijevoz u skladu s odredbom stavka 4. ovog članka.

(8) Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne karte, ukoliko je mjesto stanovanja udaljeno do 100 km od mjesta rada.

(9) U slučaju udaljenosti mjesta stanovanja od mjesta rada većoj od 100 km, naknada troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom, utvrđuje se posebnom odlukom Ministarstva.

(10) U mjestu u kojem je javni prijevoz organiziran na način da se mjesečnom ili godišnjom kartom pokrivaju mjesni i međumjesni javni prijevoz (tzv. prijevozne zone), zaposlenik koji koristi takvu vrstu prijevoza ne ostvaruje pravo iz stavka 4. ovog članka.

(11) Ako zaposlenik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

(12) Troškovi mjesnog prijevoza zaposlenika do najbliže stanice međumjesnog prijevoza utvrđuju se u skladu s odredbom stavka 4. ili 5. ovog članka, ovisno o udaljenosti mjesta stanovanja od stanice međumjesnog prijevoza.

(13) Ako postoji više mogućnosti korištenja javnog prijevoza, o povoljnosti odlučuje poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za zaposlenika, uvažavajući racionalnost troškova.

(14) Ako ne postoji međumjesni javni prijevoz za dolazak na posao i odlazak s posla zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području uvećanu za 10 %.

(15) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

(16) Iznimno od 1. do 14. stavka ovog članka, naknada troškova mjesnog i međumjesnog prijevoza na posao i s posla ne isplaćuje se u slučaju godišnjeg odmora, porodnog dopusta i bolovanja dužeg od 42 dana.

(17) Zbog korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za onaj mjesec u kojem koristi najveći dio godišnjeg odmora.

(18) Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i odlazak s posla ima pod jednakim uvjetima iz ovog članka i onaj zaposlenik koji ne koristi javni prijevoz nego osobni automobil i sl..

(19) Pravo na troškove prijevoza nema onaj zaposlenik koji ostvaruje pravo na besplatan prijevoz.

## Članak 32.

### Naknada za korištenje osobnog automobila

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadić će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa prema poreznim pravilima.

## Članak 33.

### Terenski dodatak

(1) Za vrijeme rada izvan mjesta rada utvrđenog ugovorom o radu i izvan mjesta stalnog boravka zaposlenik ima pravo na terenski dodatak utvrđen u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

(2) Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li zaposleniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

(3) Puni iznos terenskog dodatka isplaćuje se na način kako je to utvrđeno za državna tijela.

- (4) Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.
- (5) Terenski dodatak isplaćuje se i za dane tjednog odmora, blagdana i neradnih dana propisanih zakonom uz uvjet da zaposlenik stvarno u to vrijeme boravi na terenu.
- (6) Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

#### Članak 34.

##### Naknada za odvojeni život

- (1) Zaposleniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji ako zbog mjesta stalnog rada, različitog od prebivališta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji.
- (2) Pravo iz stavka 1. ovog članka nema zaposlenik koji živi odvojeno od obitelji:
- ako radi u mjestu rada različitom od mjesta prebivališta njegove obitelji na temelju osobnog zahtjeva,
  - ako je putem javnog natječaja primljen u radni odnos u mjesto rada različito od mjesta prebivališta njegove obitelji,
  - ako radi u mjestu različitom od mjesta prebivališta njegove obitelji temeljem obveze preuzete ugovorom o školovanju,
  - ako njegova obitelj odseli u drugo mjesto,
  - ako u mjesecu nije radio niti jedan dan, neovisno o razlozima.
- (3) Naknada za odvojeni život se isplaćuje za pokriće povećanih troškova života nastalih zbog odvojenosti od obitelji, odnosno rada i mjesta boravka izvan mjesta stalnog prebivališta.
- (4) Ako je zaposleniku osiguran odgovarajući smještaj ili cjelodnevna prehrana, visina naknade umanjit će se 25%, a ako su mu osigurani i odgovarajući smještaj i prehrana, visina naknade umanjit će se 50%.
- (5) Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.
- (6) Naknada za odvojeni život isplaćuje se u visini kako je utvrđeno za državna tijela.

#### Članak 35.

##### Bolovanje i naknada u slučaju bolovanja

- (1) Ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 85 % od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.
- (2) Zaposleniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada naknada u 100 % iznosu njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

#### Članak 36.

##### Osiguranje zaposlenika u Školi

Poslodavac je dužan osigurati zaposlenike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

#### Članak 37.

##### Jubilarna nagrada

- (1) Zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekinuti rad u javnim službama ukoliko navrší:
- 5 godina – u visini 1 osnovice iz stavka 2. ovog članka,
  - 10 godina – u visini 1,25 osnovice iz stavka 2. ovog članka,
  - 15 godina – u visini 1,50 osnovice iz stavka 2. ovog članka,
  - 20 godina – u visini 1,75 osnovice iz stavka 2. ovog članka,
  - 25 godina – u visini 2 osnovice iz stavka 2. ovog članka,

- 30 godina – u visini 2,50 osnovice iz stavka 2. ovog članka,
- 35 godina – u visini 3 osnovice iz stavka 2. ovog članka,
- 40 godina – u visini 4 osnovice iz stavka 2. ovog članka,
- 45 godina - u visini 5 osnovica iz stavka 2. ovog članka.

(2) O visini osnovice za isplatu jubilarnih nagrada Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi pregovarat će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna, a ako se dogovor ne postigne, osnovica za jubilarnu nagradu iznosi najmanje 1.800,00 kuna neto.

(3) Jubilarna nagrada isplaćuje se sljedećeg mjeseca nakon što zaposlenik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.

#### Članak 38.

##### Stambeno zbrinjavanje

Ugovorne strane su sporazumne da će sukladno pozitivnim propisima, a u okviru svojih prava i obveza, razraditi mogućnosti sudjelovanja u zadovoljavanju stambenih potreba zaposlenika u školama.

### IV. RADNO VRIJEME

#### Članak 39.

##### Radno vrijeme

(1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

(2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu, u pravilu od ponedjeljka do petka, osim za rad u nepunom radnom vremenu, u kojem slučaju tjedno radno vrijeme može biti raspoređeno na manje od pet radnih dana.

#### Članak 40.

##### Stanka

(1) Odmor u toku rada (stanka) svakodnevno traje 30 minuta.

(2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena, odnosno za učitelja tijekom neposrednog odgojno-obrazovnog rada.

(3) Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, poslodavac će zaposleniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće, ili mu to vrijeme preraspodijeliti i omogućiti da ga koristi kao slobodne dane.

(4) Odmor iz stavka 1. ovog članka učitelj će u pravilu koristiti kao slobodne dane tijekom odmora učenika (za vrijeme zimskog ili proljetnog odmora).

#### Članak 41.

##### Tjedni odmor

(1) Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

(2) Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

(3) Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan (dane) tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

(4) Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovog članka, zaposlenik će ga koristiti naknadno prema odluci poslodavca ali ne u razdoblju dužem od 14 dana od dana rada na dan tjednog odmora.



## Članak 42.

### Rad u nepunom radnom vremenu

- (1) Zaposlenici koji rade u nepunom radnom vremenu ostvaruju ista prava kao i zaposlenici koji rade u punom radnom vremenu u određivanju prava na stanku, dnevni, tjedni i godišnji odmor.
- (2) Zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu ostvaruje pravo na plaću, mirovinski staž, naknadu za vrijeme bolovanja i naknadu za godišnji odmor razmjerno radnom vremenu na koje je zasnovao radni odnos.
- (3) Pri redovitom otkazu ugovora o radu radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ostvaruje pravo na otkazni rok i otpremninu kao i zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu.
- (4) Prigodom donošenja odluke o rasporedu godišnjeg odmora za zaposlenika iz stavka 1. ovog članka koji ima ugovore o radu u dvije ili više Škola, Škole moraju uskladiti rješenja o korištenju godišnjeg odmora za zaposlenog na način da ga zaposlenik koristi istovremeno u svakoj Školi, a ukoliko Škole ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, Škole su dužne omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema zahtjevu zaposlenika.
- (5) Za zaposlenika iz stavka 1. ovog članka koji radi u dvije ili više škola, poslodavci tih škola moraju uskladiti rješenja o tjednim zaduženjima i raspored sati na način da zaposlenik može na vrijeme obaviti poslove za koje je zadužen.
- (6) Naknadu za bolovanje zaposlenika koji ima ugovor o radu s nepunim radnim vremenom u dvije ili više škola obračunava i isplaćuje svaka Škola, razmjerno radnom vremenu na koje je zaposlenik zasnovao radni odnos.
- (7) Zaposlenik iz stavka 1. ovog članka može izabrati Školu u kojoj ostvaruje pravo na osobni odbitak prigodom obračuna plaće, odnosno u Školi po izboru zaposlenog.
- (8) Neoporezive primitke putnih troškova, dnevnica, troškova noćenja na službenom putovanju, terenskog dodatka i ostale neoporezive primitke isplaćuje Škola u kojoj je zaposlenik iz stavka 1. ovog članka ostvario to pravo.

## Članak 43.

### Prekovremeni rad

- (1) Prekovremeni rad je rad duži od punog odnosno nepunog radnog vremena, a može iznositi najviše do 8 sati tjedno.
- (2) Poslodavac je dužan zaposleniku izdati pisani nalog za prekovremeni rad kojim se utvrđuje vrijeme njegovog trajanja.
- (3) Vrijednost prekovremenog nastavnog sata učitelja i stručnog suradnika obračunava se na način da se vrijednost održanog prekovremenog sata sukladno tjednom zaduženju uveća za vrijednost stručno-metodičke pripreme od 0,5 sati, sve uvećano za 50% po osnovi članka 22. stavka 1. točke 2. ovog Ugovora.
- (4) Uvećanje plaće za prekovremeni rad isplaćuje se mjesečno uz isplatu plaće za taj mjesec.
- (5) Zamjena odsutnih učitelja u neposrednom odgojno-obrazovnom radu, uz ispunjavanje uvjeta iz stavka 1. ovog članka smatra se prekovremenim radom. Poslodavac je dužan voditi evidenciju zamjena za svakog zaposlenika.

## **ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

## Članak 44.

Učitelji ugovaraju količinu tjednoga radnog vremena u skladu s odredbama članka 76. stavka 1., 2., 3. i 4. te članka 77., 79. i 80. ovog Ugovora.

## Članak 45.

- (1) Za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove u Školi raspisuje se javni natječaj.

(2) Javni natječaj iz stavka 1. ovog članka objavljuje se na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i Škola.

(3) Poslodavac je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.

(4) Javni natječaj nije potreban za sklapanje ugovora o radu:

- na određeno vrijeme kraće od 60 dana sukladno zakonu;
- kada se zasniva radni odnos s osobom koja se nalazi u evidenciji ureda državne uprave, odnosno Gradskog ureda zbog poslovno uvjetovanog otkaza - kao poslovno uvjetovani višak,
- do punog radnog vremena s osobom koja ima zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme. Pravo iz ove alineje primjenjuje se kako u slučaju zasnivanja radnog odnosa kod istog poslodavca, tako i kod drugog poslodavca na području iste županije odnosno Grada Zagreba, te također i u slučaju kada bi nakon zasnivanja radnog odnosa do punog radnog vremena za preostali dio bilo potrebno raspisati javni natječaj,
- ako zaposlenici, u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, žele zamijeniti mjesto rada, a postoji sporazum školskih ustanova i zaposlenika koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme,
- u Školi sa zaposlenikom koji nema odgovarajuću vrstu stručne spreme za obavljanje poslova, a Školi i zaposleniku je ministar rješenjem utvrdio pravo obavljanja tih poslova,
- te u drugim slučajevima kada to nije potrebno prema zakonu.

(5) Kada se u Školi ukaže potreba za popunjavanjem radnog mjesta, poslodavac je obavezan zaposlenicima te Škole, a koji imaju ugovor o radu na neodređeno radno vrijeme i ispunjavaju uvjete tog radnog mjesta, ponuditi prelazak na upražnjeno radno mjesto (u matičnoj ili područnoj školi), izmjenom ugovora o radu bez raspisivanja javnog natječaja.

#### Članak 46.

(1) U svrhu promicanja suodgovornog socijalnog partnerstva na području zapošljavanja i raspoređivanja zaposlenika te racionalnog i učinkovitog rješavanja viškova i manjkova zaposlenika u Školama, na razini države djeluje zajedničko Povjerenstvo za viškove i manjkove (u daljnjem tekstu: Povjerenstvo) Ministarstva i većinskog sindikata, koji je potpisnik ovog Ugovora, a na razini županija ili Grada Zagreba formira se zajedničko županijsko ili gradsko Povjerenstvo.

(2) Zajedničko Povjerenstvo na razini države sačinjavaju dva predstavnika Ministarstva i dva predstavnika većinskog sindikata, koji je potpisnik ovog Ugovora.

(3) Zajedničko Povjerenstvo na razini županije i Grada Zagreba sačinjavaju dva predstavnika ureda državne uprave u županiji, odnosno Gradskog ureda i dva predstavnika većinskog sindikata potpisnika ovog Ugovora u županiji, odnosno u Gradu Zagrebu.

(4) Zajedničko Povjerenstvo na razini županije i Grada Zagreba:

- obvezuje se voditi listu (evidenciju) zaposlenika kojima je prestao ugovor o radu zbog poslovno uvjetovanog otkaza za područje županije, odnosno Grada Zagreba,
- obvezuje se voditi listu (evidenciju) zaposlenika koji imaju zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme,
- obvezuje se voditi listu (evidenciju) zaposlenika koji žele zamijeniti mjesto rada,
- predlaže dodatna mjerila za iskazivanje viška zaposlenika, te mjere i aktivnosti glede njihova zbrinjavanja u Školama,
- donosi odluke o prednosti pri zapošljavanju zaposlenika iskazanih kao organizacijski višak za ostvarivanje prava na prednost pri novom zapošljavanju. Kod donošenja odluke o prednosti pri zapošljavanju u Školi posebna pozornost obraća se na odredbe Zakona o radu i ovog Ugovora;

- upućuje zaposlenike s liste (evidencije), putem obrasca Uputnice, u skladu s njihovom stručnom spremom, u Škole koje su prijavile potrebu za zaposlenikom;
- briše iz evidencije zaposlenika ako zasnjuje radni odnos na neodređeno radno vrijeme koje je jednako ili veće od onoga s kojom je bio prijavljen kao organizacijski višak, odnosno privremeno ga briše iz evidencije ako je zasnovao radni odnos na određeno radno vrijeme.

#### Članak 47.

(1) Radi racionalnog i učinkovitog rješavanja viškova i manjkova zaposlenika u Školama ugovorne strane su suglasne da uz propisane uvjete posebnu prednost pri zasnivanju radnog odnosa u Školi imaju osobe prema redoslijedu kako slijedi:

- zaposlenik s najmanje 50 godina života i 25 godina radnog staža kod istog poslodavca koji je utvrđen kao organizacijski (poslovno uvjetovani) višak,
- zaposlenik u otkaznom roku zbog poslovno uvjetovanog otkaza ugovora o radu,
- zaposlenik iz članka 46. stavka 4. podstavka 2.,
- zaposlenik s manjom količinom tjednog radnog vremena od prijavljene potrebe,
- zaposlenik s najmanje pet godina rada u Školi s otežanim uvjetima rada
- nezaposleni učitelj ili stručni suradnik koji se nalazi na listi (evidenciji) Povjerenstva

(2) Škola je obvezna prijaviti prestanak potrebe za zaposlenikom (djelomično ili u cijelosti) koji ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a radi uvrštavanja tog zaposlenika na listu (evidenciju) zaposlenika kojima je prestao ugovor o radu zbog poslovno uvjetovanog otkaza. Listu (evidenciju) zajedno vodi ured državne uprave i Povjerenstvo. Škola je obvezna prijaviti i svaku potrebu za zaposlenikom (djelomično ili u cijelosti) Povjerenstvu pri nadležnom uredu državne uprave u županiji odnosno pri Gradskom uredu Grada Zagreba. Prijava se vrši na propisanim obrascima. Uz popunjene propisane obrazac Škola je dužna dostaviti i presliku otkaza ugovora o radu.

(3) Prijave prestanka potreba za zaposlenikom, kao i prijave potreba za zaposlenikom, te prijave zaposlenika koji imaju zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme, Škola je obvezna za novu školsku godinu dostaviti Povjerenstvu najkasnije do 20. lipnja tekuće godine ili najkasnije 8 dana nakon što je utvrdila potrebu ili prestanak potrebe za zaposlenikom.

(4) Škola može popuniti upražnjeno radno mjesto na način propisan Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i ovim Ugovorom tek nakon što ju je Povjerenstvo pisano obavijestilo da u evidenciji nema osobe koja ispunjava uvjete potrebne za traženo radno mjesto, odnosno nakon što se Škola istom Povjerenstvu pisano očitovala da upućeni kandidat u tu Školu ne ispunjava potrebne uvjete propisane zakonom za traženo radno mjesto.

(5) Županijsko ili Gradsko Povjerenstvo će predmete koje nije u mogućnosti riješiti uputiti zajedničkom Povjerenstvu na razini države.

#### Članak 48.

##### Nepuna tjedna norma

(1) Sa zaposlenikom koji ima zasnovan radni odnos u Školi s nepunom tjednom normom može se zasnovati radni odnos u drugoj školskoj ustanovi do propisane tjedne norme, uputnicom Povjerenstva o prednosti pri zapošljavanju Povjerenstva, a temeljem iskazanih potreba Škole.

(2) S osobom koja u pogledu stupnja stručne spreme ne ispunjava uvjete prema odredbama Zakona, može se zasnovati radni odnos na određeno vrijeme, najdulje na pet mjeseci, pod uvjetom da na listi (evidenciji) Povjerenstva nema zaposlenika te vrste, te uz zaprimljenu pisanu suglasnost Povjerenstva.

## V. ODMORI I DOPUSTI

### Članak 49.

#### Godišnji odmor

(1) Godišnji odmor zaposlenika u pravilu se podudara sa zimskim, proljetnim i ljetnim odmorom učenika.

(2) Trajanje godišnjeg odmora zaposlenika u Školi utvrđuje se na način da se na 18 radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

a) prema uvjetima rada:

- rad na poslovima s posebnim uvjetima rada 2 dana
- rad u smjenama, dvokratni rad, redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 2 dana
- za poslove razrednika 1 dan
- za rad u više nastavnih predmeta 1 dan
- za rad s učenicima s teškoćama 2 dana
- za rad u dvije škole 1 dan

b) prema složenosti poslova:

- radna mjesta I. vrste zvanja 4 dana
- radna mjesta II. vrste zvanja 3 dana
- radna mjesta III. vrste zvanja 2 dana
- ostali poslovi 1 dan

c) prema dužini radnog staža:

- od 5 do 10 godina radnog staža 2 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža 3 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža 4 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža 5 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža 6 dana
- od 30 do 35 godina radnog staža 7 dana
- 35 i više godina radnog staža 8 dana

d) prema posebnim socijalnim uvjetima

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim maloljetnim djetetom 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju 3 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje maloljetno dijete 1 dan
- osobi sa invaliditetom 2 dana
- samohranom roditelju ili staratelju 1 dan
- sudioniku Domovinskog rata 1 dan

e) prema doprinosu na radu:

- ako ostvaruje izvrsne rezultate rada 3 dana
- ako je vrlo uspješan 2 dana
- ako je uspješan 1 dan

(3) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od četiri tjedna, niti više od 30 radnih dana.

(4) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

(5) Zaposleniku čija je narav posla takva da mora raditi prekovremeno ili noću ili nedjeljom, odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji

odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca, ukoliko je to za njega povoljnije.

#### Članak 50.

##### Dani koji se ne uračunavaju u godišnji odmor

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

#### Članak 51.

##### Godišnji odmor u dijelovima i korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora

- (1) Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, u dogovoru s poslodavcem.
- (2) Zaposlenik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvjesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje dva dana ranije.

#### Članak 52.

##### Raspored godišnjeg odmora

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama zaposlenika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge i savjetovati se s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom koji zamjenjuje radničko vijeće.

#### Članak 53.

##### Odluka o korištenju godišnjeg odmora

- (1) Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja zaposleniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja istog.
- (2) Zaposleniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.
- (3) Zaposleniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljnje korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Zaposlenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- (5) Troškovima iz stavka 4. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.
- (6) Putni troškovi su stvarni troškovi prijevoza koje je zaposlenik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja u visini određenoj ovim Ugovorom.
- (7) Drugi troškovi su ostali izdaci koje je zaposlenik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.
- (8) U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, zaposlenik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema sporazumu s poslodavcem. Ako sam plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, zaposlenik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

#### Članak 54.

##### Izuzetak od prava na razmjerni dio godišnjeg odmora

Zaposlenik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

#### Članak 55.

##### Plaćeni dopust

(1) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do najviše ukupno 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka – 5 radnih dana
- rođenja djeteta – 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka – 5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika – 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja – 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja – 4 radna dana
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja – 3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama – 1 radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. – 2 radna dana
- elementarne nepogode – 5 radnih dana
- za svako dobrovoljno darivanje krvi – 2 radna dana

(2) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj iz stavka 1. podstavka 3. ovog članka i za svako darivanje krvi, neovisno o broju radnih dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

(3) Za vrijeme općeg ili stručnog obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za osobne potrebe, ako je vezano za obavljanje poslova radnog mjesta odnosno djelatnosti, zaposleniku se može odobriti u jednoj kalendarskoj godini plaćeni dopust do 10 radnih dana godišnje.

(4) Ako slučaj iz stavka 1. ovog članka nastane za vrijeme dok je zaposlenik na godišnjem odmoru, na zahtjev zaposlenika korištenje godišnjeg odmora se prekida te zaposlenik koristi plaćeni dopust.

#### Članak 56.

##### Dopust za školovanje

(1) Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi,
- 10 dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita i ispita,
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

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

(3) Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovog članka.

#### Članak 57.

##### Ispit- stručno usavršavanje ili osposobljavanje

- (1) Pripravnik za polaganje stručnog ispita ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:
- 5 radnih dana za radna mjesta III. vrste
  - 7 radnih dana za radna mjesta II. vrste
  - 10 radnih dana za radna mjesta I. vrste
- (2) Pripravnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže pripravnički ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita još jedan dan te plaćene troškove puta što uključuje i trošak smještaja prema potrebi.
- (3) Zaposlenik koji je upućen na školovanje, stručno usavršavanje ili osposobljavanje kao i stjecanje dopunskog pedagoško-psihološkog obrazovanja odlukom poslodavca, ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita.
- (4) Ukupan broj radnih dana plaćenog dopusta iz stavka 2. i 3. ovog članka je do 15 radnih dana godišnje.

## VI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

#### Članak 58.

##### Zabrana otkaza bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog vijećnika

- (1) Bez prethodne suglasnosti sindikalnog vijećnika odnosno sindikalnog povjerenika poslodavac ne može otkazati ugovor o radu niti dati otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora:
- zaposleniku nakon 25 godina radnog staža kod istog poslodavca i 50 godina života,
  - trudnici, odnosno ženi koja doji dijete,
  - roditelju, posvojitelju odnosno skrbniku djeteta do 7 godina,
  - osobi s invaliditetom,
  - samohranom roditelju maloljetnog djeteta,
  - roditelju s troje ili više djece do 15 godina, odnosno djece na redovnom školovanju,
  - roditelju djeteta s teškoćama u razvoju.
- (2) Ako se sindikalni vijećnik odnosno povjerenik, u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu u roku od 8 dana odnosno u slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu u roku od 5 dana, ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

#### Članak 59.

- (1) Zaposleniku s najmanje 50 godina života i 25 godina radnog staža kod istog poslodavca, koji je utvrđen kao organizacijski višak i ostvaruje prednost pri zapošljavanju, poslodavac je dužan posredovati pri novom zapošljavanju u školi u vremenskom trajanju od 12 mjeseci. Za to vrijeme zaposleniku se ne može redovito otkazati ugovor o radu bez osobnog pristanka, osim u slučaju skrivljenog ponašanja.
- (2) U slučaju da zaposlenik iz stavka 1. ovog članka odbije ponudu poslodavca, a koja mora biti u skladu s važećim propisima, količinom rada iz ugovora o radu zaposlenika i mjesto rada mora biti unutar iste županije, odnosno Grada Zagreba, odnosno susjedne županije na udaljenosti do 30 km od mjesta prebivališta, redovito će mu se otkazati ugovor o radu i ne ostvaruje pravo na prednost pri zapošljavanju iz članka 47. stavka 1. ovog Ugovora.
- (3) Ukoliko je zaposlenik pristao prihvatiti ugovor s utvrđenim manjim radnim vremenom od njegovog ugovorenog radnog vremena, poslodavac je dužan isplatiti razliku plaće, odnosno naknadu plaće u visini plaće po ugovoru o radu i plaće koju zaposlenik dobiva za obavljanje nepunog radnog vremena prihvaćenog u postupku posredovanja te druga po ugovoru o radu pripadajuća materijalna prava. Navedenu razliku plaće i naknade plaće poslodavac je dužan

isplaćivati sve do dana u kojemu bi zaposleniku isteklo posredovanje da nije prihvatio ovaj ugovor odnosno do sklapanja drugog ugovora o radu do punog radnog vremena.

(4) Zaposleniku s navršenih 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža prestaje ugovor o radu.

(5) Iznimno od odredbe stavka 4. ovog članka, učitelju odnosno stručnom suradniku, ugovor o radu prestaje istekom školske godine (31. kolovoza) u kojoj navršava 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža.

#### Članak 60.

##### Otkazni rok i staž kod istog poslodavca

(1) Za vrijeme otkaznog roka zaposlenik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada 8 sati tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(2) U slučaju redovitog otkaza sindikalni vijećnik, odnosno povjerenik, dužan je u roku od 8 dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od 5 dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanom otkazivanju poslodavcu.

(3) Kao staž kod istog poslodavca računa se ukupni radni staž proveden na poslovima u djelatnosti osnovnog i srednjeg školstva, odnosno u ustanovama koje su obavljale redovito i izvanredno osnovnoškolsko i srednjoškolsko obrazovanje, kao i obrazovanje za učenike s teškoćama u razvoju, odnosno u službama i udrugama u svezi s djelatnošću odgoja i obrazovanja.

#### Članak 61.

(1) Zaposlenik u radnom odnosu na neodređeno puno radno vrijeme, sa navršenih 55 godina života i 30 godina mirovinskog staža, za čijim radom iz poslovnih ili organizacijskih razloga prestaje potreba u Školi u dijelu radnog vremena, u uvjetima prestanka potrebe za istim u razdoblju od 3 godine u cjelini radnog vremena i nemogućnosti raspoređivanja u druge Škole u tom razdoblju, ostvaruje sva prava zaposlenika kojem je otkazan ugovor o radu na puno radno vrijeme iz poslovno uvjetovanih razloga.

(2) Zaposleniku koji je u radnom odnosu temeljem ugovora o radu na neodređeno puno radno vrijeme, iskazanom kao tehnološki višak, poslodavac kod koga iz gospodarskih, tehnoloških i organizacijskih razloga prestaje potreba za zaposlenikom će osigurati mogućnost prekvalifikacije ili dokvalifikacije za srodno zanimanje prema iskazanim potrebama sustava osnovnoškolskog obrazovanja i obvezama iz programa zbrinjavanja viška zaposlenika, pod uvjetom da zaposlenik na isto pristaje.

#### Članak 62.

##### Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika

(1) Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem zaposlenika, poslodavac je dužan zaposlenika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza, a temeljem dokumentirano utvrđene povrede obveza iz radnog odnosa, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da poslodavac to učini.

(2) Pisano upozorenje na kršenje obveze zaposlenika iz radnog odnosa čuva se u osobnom dosjeu zaposlenika tri godine od dana donošenja, nakon čega se briše.

#### Članak 63.

##### Otkazni rokovi i otpremnina

(1) Svakom zaposleniku kojem se otkazuje ugovor o radu, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu.

(2) Iznimno od odredbe prethodnog stavka ovog članka, zaposleniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se povlaštena otpremnina u visini najmanje 65% prosječne mjesečne



bruto plaće, isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.

(3) Ako zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća, već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivana umanjivana plaća uz naknadu preostalog dijela plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzeti će se plaća koju bi zaposlenik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.

(4) Otpremnina iz prethodnog stavka ovog članka isplaćuje se najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

(5) Kad otkazuje zaposlenik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana ako se zaposlenik i poslodavac drukčije ne dogovore, a kada otkazuje poslodavac otkazni rok se utvrđuje sukladno Zakonu o radu.

(6) Odredbe ovog članka ne odnose se na ravnatelja škole.

## VII. OBVEZE UČITELJA I STRUČNIH SURADNIKA U OSNOVNOJ ŠKOLI

### POSLOVI UČITELJA

#### Članak 64.

##### Učitelji

(1) Učitelji u osnovnoj školi izvode nastavu i druge oblike neposrednoga odgojno-obrazovnog rada s učenicima, vode razredništvo te obavljaju poslove koji proizlaze iz naravi i količine odgojno-obrazovnog rada s učenicima.

(2) Poslove iz stavka 1. ovog članka obavljaju i učitelji defektolozi ili stručnjaci edukacijsko-rehabilitacijskog profila koji neposredni odgojno-obrazovni rad izvode s učenicima s teškoćama u razvoju prema posebnim nastavnim planovima i programima.

#### Članak 65.

##### Neposredni odgojno-obrazovni rad

(1) Neposrednim odgojno-obrazovnim radom s učenicima u osnovnoj školi smatra se redovita i izborna, dodatna i dopunska nastava, rad u izvannastavnim aktivnostima, neposredni odgojno-obrazovni rad razrednika (sat razrednika propisan nastavnim planom i sat ostaloga neposrednog odgojno-obrazovnog rada razrednika s učenicima), a u umjetničkim školama 1 sat neposrednog odgojno-obrazovnog rada s učenicima za skupinu do 15 učenika odnosno 2 sata za skupinu s više od 15 učenika, rad u produženom boravku, vođenje učeničke zadruge te učeničkih društava i klubova, za učitelje tjelesne i zdravstvene kulture i poduka plivanja te kinezioterapeutski rad s učenicima s većim teškoćama u razvoju, za učitelje defektologe ili stručnjake edukacijsko-rehabilitacijskog profila produženi stručni postupak i posebna edukacijsko-rehabilitacijska pomoć, a za učitelje u umjetničkim školama i vođenje javnih nastupa učenika.

(2) Razredništvo je skup poslova koji uz poslove razrednika u neposrednome radu s učenicima obuhvaća i:

- planiranje i programiranje te provedbu plana i programa rada razrednoga odjela,
- sudjelovanje u provedbi programa profesionalnoga informiranja i usmjeravanja učenika,
- brigu o učeničkoj prehrani, zdravstvenoj i socijalnoj skrbi učenika te o poduci plivanja,
- suradnju s roditeljima (roditeljske sastanke, predavanja za roditelje, pojedinačne razgovore), učiteljima razrednog vijeća i stručnim suradnicima,
- brigu o podmirenju učeničkih obveza,
- priprema i vođenje razrednoga vijeća,
- vođenje razredne dokumentacije i očevidnika te pisanje i uručivanje učeničkih knjižica i svjedodžaba,

- pripremu i provedbu učeničkih izleta i ekskurzija,
  - druge poslove vezane uz prethodno navedene poslove.
- (3) Poslovi koji proizlaze iz naravi i količine neposrednoga odgojno-obrazovnog rada s učenicima jesu:
- poslovi vezani uz početak odnosno završetak školske godine,
  - poslovi vezani uz završetak nastave,
  - planiranje i programiranje neposrednoga odgojno-obrazovnog rada,
  - pripremanje za nastavu i druge oblike neposrednoga odgojno-obrazovnog rada,
  - izradba pisanih dnevnih priprema i tjednih ili mjesečnih izvedbenih programa,
  - vođenje pedagoške dokumentacije i očevidnika,
  - ispravci i analiza pisanih radova učenika,
  - stalno stručno usavršavanje,
  - sudjelovanje u kulturnoj i javnoj djelatnosti škole utvrđene u školskom kurikulumu,
  - sudjelovanje u radu stručnih tijela i povjerenstava,
  - provođenje popravnih, razlikovnih, predmetnih i razrednih ispita,
  - sudjelovanje u provedbi učeničkih izleta i ekskurzija,
  - posjeti kulturnim i znanstvenim priredbama, ustanovama i sl.,
  - briga o zbirkama u kabinetima, nastavnim sredstvima i pomagalima te o uređenju učionica i radnih prostora,
  - dežurstvo tijekom nastavnih radnih dana,
  - suradnja s roditeljima.

#### Članak 66.

##### Posebni poslovi

- (1) Učitelji u osnovnoj školi mogu obavljati i posebne poslove koji proizlaze iz ustroja rada škole ili iz odredaba zakona, drugih propisa ili kolektivnih ugovora.
- (2) Posebni poslovi u smislu stavka 1. ovog članka jesu satničarski i voditeljski poslovi, poslovi sindikalnoga povjerenika, poslovi zaposleničkoga vijeća odnosno sindikalnoga vijećnika, poslovi povjerenika zaštite na radu, poslovi osobe koja je ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika, te drugi odgovarajući poslovi.
- (3) Stručni suradnici mogu obavljati i poslove sindikalnoga povjerenika, poslove zaposleničkoga vijeća odnosno sindikalnoga vijećnika, poslove povjerenika zaštite na radu, poslove osobe koja je ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika i druge poslove koji proizlaze iz zakona, drugih propisa ili kolektivnih ugovora, a posebne poslove koji proizlaze iz ustroja rada škole samo u iznimnim slučajevima.
- (4) Poslovi iz stavka 3. ovog članka obavljaju se kao posebna radna obveza za koju se stručnom suradniku s punim radnim vremenom razmjerno smanjuju redovite tjedne radne obveze, a stručnom suradniku s nepunim radnim vremenom povećava tjedno radno vrijeme.
- (5) U umjetničkim školama posebni su poslovi i poslovi pročelnika stručnih odjela, a ako škola nema stručnoga suradnika knjižničara, i poslovi voditelja instrumentarija, knjižnice - nototeke i fonoteke.

#### Članak 67.

- (1) Posebni poslovi iz članka 66. stavka 1. i 2. ovog Ugovora obavljaju se kao posebna radna obveza za koju se učitelju s punim radnim vremenom razmjerno smanjuju redovite tjedne radne obveze, a učitelju s nepunim radnim vremenom razmjerno povećava tjedno radno vrijeme.
- (2) Posebni poslovi mogu se obavljati i kao radna obveza koja u razrednoj nastavi zamjenjuje nastavne predmete odgojnih područja (glazbena kultura, likovna kultura i tjelesna i zdravstvena kultura), a u predmetnoj nastavi razredničke poslove.

(3) Nastavni sat nastavnih predmeta odgojnih područja zamjenjuje se s 2 sata, a razredništvo s 4 sata posebnih poslova.

#### Članak 68.

(1) Poslovi satničara obuhvaćaju izradbu rasporeda sati rada s razrednim odjelima i odgojno-obrazovnim skupinama, rasporeda uporabe učionica i drugih radnih prostora te rasporeda dežurstava učitelja.

(2) Poslovi voditelja smjene obuhvaćaju ustrojavanje i praćenje rada smjena, rada područnih odjela ili rada odjela učenika s posebnim potrebama, rada bolničkih razrednih odjela ili rada odjela na jeziku i pismu nacionalnih manjina, poslove organizacije zamjena učitelja te druge poslove vezane uz dnevni i tjedni rad po rasporedima.

#### Članak 69.

(1) U Školi koja ima manje od 8 razrednih odjela predmetne nastave, satničarske poslove i poslove vođenja smjena obavlja poslodavac škole u redovitom radnom vremenu.

(2) U Školi koja ima najmanje 8 razrednih odjela predmetne nastave, satničarske poslove i poslove vođenja smjene obavlja učitelj predmetne nastave 4 sata tjedno, a ako škola radi u dvije ili više smjena, ostale smjene vodi poslodavac u redovitom radnom vremenu.

(3) Ako škola ima više od 16 razrednih odjela predmetne nastave i ako radi u dvije ili više smjena, satničarske i voditeljske poslove obavljaju dva učitelja predmetne nastave, svaki 4 sata tjedno.

(4) U umjetničkim školama poslove vođenja instrumentarija, nototeke i fonoteke obavlja učitelj 4 sata tjedno ako škola ima najviše 200 učenika, a 6 sati tjedno ako ima više od 200 učenika.

(5) U umjetničkim školama poslove pročelnika strukovnog odjela obavlja učitelj 2 sata tjedno ako odjel ima do 5 učitelja, 4 sata tjedno ako odjel ima do 10 učitelja i 6 sati tjedno ako odjel ima više od 10 učitelja.

(6) Ako škola u svom sastavu ima školski bazen, poslove vođenja školskog bazena obavlja učitelj 10 sati tjedno.

#### Članak 70.

(1) U Školi koja u svojem sastavu ima osmerorazredne područne odjele, satničarske poslove i poslove vođenja područnih odjela obavlja učitelj predmetne nastave 8 sati tjedno, a u školi koja ima četverorazredne područne odjele, učitelj razredne ili predmetne nastave 4 sata tjedno.

(2) U osnovnoj umjetničkoj školi koja u svojem sastavu ima šesterorazredne područne odjele, poslove vođenja područnih odjela obavlja učitelj 4 sata tjedno.

(3) U Školi koja u svojem sastavu ima odjele učenika s posebnim potrebama (odjele učenika s teškoćama u razvoju), satničarske poslove vezane uz te odjele i poslove vođenja tih odjela obavlja učitelj odnosno stručnjak edukacijsko-rehabilitacijskog profila 4 sata tjedno.

(4) U Školi ili drugoj ustanovi koja u svojem sastavu ima odjele umjetničke naobrazbe, satničarske poslove vezane uz te odjele i poslove vođenja tih odjela obavlja učitelj 4 do 20 sati tjedno, prema odobrenju Ministarstva.

### **POSLOVI STRUČNIH SURADNIKA**

#### Članak 71.

##### Poslovi stručnih suradnika

(1) Stručni suradnici obavljaju stručno-razvojne i druge stručne poslove u skladu sa zahtjevima struke te ostale poslove koji proizlaze iz pedagoškoga rada ili su s njime u svezi.

(2) Neposrednim pedagoškim radom stručnih suradnika smatra se obavljanje poslova iz stavka 1. ovog članka u radu ili u suradnji s učenicima, učiteljima, stručnim suradnicima, ravnateljem, roditeljima ili drugim sudionicima odgojno-obrazovnog rada.

#### Članak 72.

(1) Stručni suradnik pedagog planira i programira rad, priprema se i obavlja poslove u neposrednome pedagoškom radu, analizira i vrednuje djelotvornost odgojno-obrazovnog rada škole, predlaže mjere za poboljšanje odgojno-obrazovnog rada, stručno se usavršava, surađuje s ustanovama, sudjeluje u radu povjerenstva za upis djece u osnovnu školu, vodi odgovarajuću pedagošku dokumentaciju te obavlja druge poslove na unapređivanju i razvoju odgojno-obrazovne djelatnosti škole.

(2) Stručni suradnik knjižničar planira i programira rad, priprema se i obavlja poslove u neposrednome pedagoškom radu, stručno-knjižnične i informacijsko-referalne poslove te poslove vezane uz kulturnu i javnu djelatnost škole, stručno se usavršava, surađuje s matičnim službama, knjižnicama, knjižarima i nakladnicima te obavlja druge poslove vezane uz rad školske knjižnice.

(3) Stručni suradnik psiholog planira i programira rad, priprema se i obavlja poslove u neposrednome pedagoškom radu, u sklopu neposrednoga rada skrbi se o identifikaciji i osiguravanju potrebnih mjera i oblika rada za djecu koja trebaju posebnu stručnu pomoć u očuvanju psihičkoga zdravlja i poticanju razvoja, surađuje s ustanovama, vodi odgovarajuću dokumentaciju, sudjeluje u radu povjerenstva za upis djece u osnovnu školu, stručno se usavršava te obavlja druge poslove u skladu sa zahtjevima struke.

(4) Stručni suradnik defektolog ili stručnjak edukacijsko-rehabilitacijskog profila u redovitim osnovnim školama planira i programira rad, priprema se i obavlja poslove u neposrednome odgojno-obrazovnom radu s učenicima, savjetuje i pomaže u radu učiteljima i stručnim suradnicima te ostalim zaposlenicima škole u svezi s postupcima u radu s djecom s posebnim potrebama, surađuje, savjetuje i pomaže roditeljima učenika s teškoćama u razvoju, analizira i vrednuje djelotvornost odgojno-obrazovnog rada, stručno se usavršava, surađuje s ustanovama, vodi odgovarajuću pedagošku dokumentaciju i učeničke dosjee, sudjeluje u radu povjerenstva za upis djece u osnovnu školu, obavlja poslove na prevenciji poremećaja u ponašanju te obavlja druge poslove na unapređivanju i razvoju odgojno-obrazovne djelatnosti škole.

(5) Zdravstveni radnik planira i programira rad, priprema se i obavlja poslove u neposrednome radu s učenicima, identificira učenike kojima je potrebna zdravstvena pomoć, izvodi vježbe s učenicima radi održavanja razine motoričkih sposobnosti, ponovnog aktiviranja organizma i poboljšanja oštećenih funkcija te poticanja psihomotoričkih vještina i navika, savjetuje i pomaže učiteljima, stručnim suradnicima i roditeljima u radu s učenicima s motoričkim oštećenjima, vodi odgovarajuću dokumentaciju te obavlja druge poslove u skladu sa zahtjevima struke.

(6) Socijalni radnik planira i programira rad, priprema se i obavlja poslove u neposrednome radu s učenicima, roditeljima i zaposlenicima škole, prikuplja i analizira podatke o socijalnom statusu učenika i njegove obitelji, surađuje s ustanovama, prema potrebi sudjeluje u radu povjerenstva za upis djece u osnovnu školu, obavlja poslove vezane uz smještaj učenika u druge obitelji i ustanove socijalne skrbi, organizira nabavu školskoga pribora i udžbenika za socijalno ugrožene učenike, savjetuje i pomaže roditeljima u ostvarivanju prava s područja zdravstvene i socijalne skrbi, vodi odgovarajuću pedagošku dokumentaciju te obavlja druge poslove u skladu sa zahtjevima struke.

### Članak 73.

(1) Stručni suradnik defektolog ili stručnjak edukacijsko-rehabilitacijskog profila u posebnim školama obavlja poslove iz članak 72. stavka 4. ovog Ugovora, a u sklopu neposrednoga pedagoškog rada i poslove produženoga stručnog postupka i pružanja posebne edukacijsko-rehabilitacijske pomoći učenicima s većim teškoćama u razvoju.

(2) Stručni suradnik defektolog ili stručnjak edukacijsko-rehabilitacijskog profila u redovitim osnovnim školama koje u svojem sastavu imaju posebne odjele za djecu s većim teškoćama u razvoju, uz poslove iz stavka 1. ovog članka, obavlja i poslove voditeljstva posebnih razrednih odjela.

(3) Stručni suradnik knjižničar u osnovnim umjetničkim školama, uz poslove iz članak 72. stavka 2. ovog Ugovora, obavlja i poslove vođenja instrumentarija, nototeke i fonoteke.

### Članak 74.

Za nepuno radno vrijeme, tjedne radne obveze učitelja i stručnih suradnika manje su od radnih obveza za puno radno vrijeme razmjerno smanjenju radnoga vremena.

### Članak 75.

(1) Obveze učitelja i stručnih suradnika utvrđuju se u sklopu 40-satnog radnog tjedna predviđenim godišnjim planom i programom rada Škole i školskim kurikulumom.

(2) U skladu s obvezama utvrđenim ugovorom o radu te godišnjim planom i programom rada Škole i školskim kurikulumom, učitelju i stručnom suradniku izdaje se pojedinačni akt (rješenje o tjednom i godišnjem zaduženju) najkasnije do 30. rujna tekuće školske godine.

(3) Zaposlenik iz prethodnog stavka ovog članka može podnijeti prigovor na rješenje o tjednom zaduženju u roku od 15 dana od dana dostave rješenja.

## **RADNE OBVEZE UČITELJA RAZREDNE NASTAVE**

### Članak 76.

(1) Učitelji razredne nastave obvezni su izvoditi nastavu i druge oblike neposrednoga odgojno-obrazovnog rada s učenicima u količini propisanoj nastavnim planom za I., II., III. ili IV. razred te obavljati razredničke i ostale poslove iz članka 65. ovog Ugovora u sklopu satnice do punoga radnog vremena.

(2) U radnu obvezu iz stavka 1. ovog članka ne ubrajaju se sati stranoga jezika i izborne nastave vjeronauka, a ni sati nastavnih predmeta odgojnih područja ako ih izvode učitelji predmetne nastave.

(3) Ugovorne strane utvrđuju pravo da su ukupne tjedne obveze utvrđene u članku 82. ovog Ugovora manje za 2 sata učiteljima razredne nastave koji su obavljali poslove u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s učenicima od 30 do 34 godine, a za 4 sata učiteljima razredne nastave koji su obavljali poslove u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s učenicima 35 i više godina, ukoliko ne koriste pravo iz članka 11. stavka 1. ovog Ugovora.

(4) Učitelj razredne nastave može se osloboditi od obveze izvođenja dodatne i dopunske nastave i izvannastavnih aktivnosti te nastavnih predmeta odgojnih područja ako obavlja posebne poslove iz članka 66. ovog Ugovora, ili ako koristi pravo na manje tjedne obveze neposrednog odgojno-obrazovnog rada s učenicima ili ako je to propisano nastavnim planom i programom, ili ako obavlja poslove vođenja županijskog stručnog aktiva u opsegu od 2 sata tjedno.

(5) U slučajevima iz prethodnog stavka ovog članka, nastavne predmete odgojnih područja izvode učitelji predmetne nastave.

(6) Broj sati neposrednoga odgojno-obrazovnog rada s učenicima veći od broja sati utvrđenih prema odredbama ovog članka smatra se prekovremenim radom.

## **RADNE OBVEZE UČITELJA U PRODUŽENOM BORAVKU**

### **Članak 77.**

(1) Učitelji koji imaju ugovor o radu za rad u produženom boravku ostvaruju neposredni odgojno-obrazovni rad s učenicima u sklopu 25 sati tjedno (sat po 60 minuta).

(2) Učitelji iz stavka 1. ovog članka u okviru neposrednog odgojno-obrazovnog rada s učenicima obavljaju poslove pomoći učenicima u učenju, planiraju i provode aktivnosti sukladno slobodnom vremenu učenika sukladno godišnjem planu i programu te školskom kurikulumu.

## **RADNE OBVEZE UČITELJA PREDMETNE NASTAVE**

### **Članak 78.**

(1) Učitelji predmetne nastave obvezni su izvoditi nastavu i druge oblike neposrednoga odgojno-obrazovnog rada s učenicima u količini utvrđenoj ovim Ugovorom te obavljati razredničke i ostale poslove iz članka 65. ovog Ugovora u sklopu satnice do punoga radnog vremena.

(2) Ako učitelj predmetne nastave nije razrednik, može umjesto ukupnih razredničkih poslova obavljati satničarske i voditeljske poslove ili druge posebne poslove 4 sata tjedno, u skladu s odredbama članka 69. i 70. ovog Ugovora.

(3) Ako učitelj predmetne nastave posebne poslove ne obavlja kao zamjenu za razredništvo, zadužuje se tim poslovima kao posebnom radnom obvezom u smislu odredbe članka 68. stavka 1. ovog Ugovora.

### **Članak 79.**

(1) Tjedna obveza učitelja predmetne nastave u izvođenju redovite i izborne nastave te neposrednoga odgojno-obrazovnog rada razrednika iz članka 65. stavka 1. ovog Ugovora za puno radno vrijeme iznosi:

- 20 sati za učitelje hrvatskoga jezika, matematike i nastavnih predmeta koji se u svim razredima predmetne nastave izvode 1 sat tjedno,
- 21 sat za učitelje stranih jezika,
- 22 sata za učitelje ostalih nastavnih predmeta te učitelje u umjetničkim školama.

(2) Učitelj predmetne nastave ostvaruje pravo na puno radno vrijeme ako je redovitom nastavom zadužen najmanje:

- 18 sati hrvatskoga jezika ili matematike te nastavnih predmeta koji se u svim razredima predmetne nastave izvode 1 sat tjedno,
- 19 sati stranoga jezika,
- 20 sati ostalih nastavnih predmeta te učitelja u umjetničkim školama.

(3) Ako jedan od dvaju ili više učitelja ili jedini učitelj nastavnoga predmeta ne može biti zadužen prema odredbama stavka 2. ovog članka, ostvarit će pravo na puno radno vrijeme ako je redovitom nastavom zadužen najmanje:

- 16 sati hrvatskoga jezika, matematike ili nastavnih predmeta koji se u svim razredima predmetne nastave izvode 1 sat tjedno,
- 17 sati stranoga jezika,
- 18 sati ostalih nastavnih predmeta te nastavnih predmeta u umjetničkoj školi.

(4) Učitelji predmetne nastave u malim otočnim, planinskim i seoskim školama koji ne mogu biti zaduženi prema odredbama stavka 2. i 3. ovog članka mogu ostvariti pravo na puno radno vrijeme i s manje sati redovite nastave uz posebno odobrenje Ministarstva.

(5) Poslodavac može sklopiti ugovor o radu sa zaposlenikom u punom radnom vremenu u skladu s odredbama ovog članka, te članka 80. ovog Ugovora.

(6) U slučaju ispunjavanja uvjeta utvrđenih ovim člankom, učitelj predmetne nastave ostvaruje pravo na plaću za puno, četrdesetsatno radno vrijeme prema odredbama članka 19. ovog Ugovora.

#### Članak 80.

Za ostvarivanje prava iz članka 79. stavka 2. ovog Ugovora redovitom nastavom smatraju se i sljedeće radne obveze:

- izvođenje posebnih programa osnovnoga glazbenog, plesnog i športskog školovanja,
- izvođenje izborne nastave stranoga jezika, vjeronauka i informatike,
- za učitelja glazbene kulture vođenje troglasnoga učeničkog pjevačkog zbora odnosno orkestra u opsegu od 3 sata tjedno te vođenje jednoglasnoga ili dvoglasnoga učeničkog zbora odnosno pripremnoga orkestra u opsegu od 2 sata tjedno, s tim da ukupno zaduženje navedenim poslovima smije iznositi najviše 6 sati tjedno u Školi,
- za učitelja likovne kulture obavljanje poslova estetskoga uređenja škole u opsegu do ukupno 4 sata tjedno u Školi,
- vođenje športskoga kluba ili školskog športskog društva u Školi ukupno u opsegu od 2 sata tjedno,
- vođenje županijskog stručnog aktiva u opsegu od 2 sata tjedno,
- izvođenje dodatne nastave matematike u opsegu od 2 sata tjedno, ako jedan od dvaju ili više učitelja ili jedini učitelj matematike u Školi redovitom nastavom ne ostvaruje pravo na puno tjedno radno vrijeme,
- izvođenje izborne nastave tehničke kulture u opsegu do 4 sata tjedno, ako jedan od dvaju ili više učitelja ili jedini učitelj tehničke kulture u Školi redovitom nastavom ne ostvaruje pravo na puno radno vrijeme, a ne može biti zadužen izbornom nastavom informatike,
- vođenje četveroglasnoga učeničkog zbora umjetničke škole u opsegu do 6 sati tjedno (izvođenje u trajanju od 2 x 60 minuta tjedno s najmanje 30 članova),
- vođenje orkestra umjetničke škole u opsegu do 4 sata tjedno (izvođenje u trajanju od 2 x 60 minuta tjedno s najmanje 15 članova),
- vođenje plesnog ansambla u umjetničkoj plesnoj školi u opsegu do 4 sata tjedno,
- izvođenje korepeticije u umjetničkoj školi u opsegu od 2 sata tjedno, odnosno u umjetničkoj plesnoj školi u opsegu od 20 do 22 sata,
- vođenje komornog sastava u umjetničkoj školi u opsegu od 2 sata tjedno,
- nastava u kući odnosno u zdravstveno-rehabilitacijskoj ustanovi prema stvarno odrađenim satima uz suglasnost Ministarstva,
- poslovi vođenja učeničke zadruge mogu se, uz posebno odobrenje Ministarstva, smatrati i redovitom nastavom.

#### Članak 81.

(1) Tjedne radne obveze u neposrednome odgojno-obrazovnom radu s učenicima za puno radno vrijeme iz članka 79. stavka 1. ovog Ugovora povećavaju se za 2 sata tjedno poslovima utvrđenim odredbama ovog članka.

(2) Do ukupne tjedne radne obveze iz stavka 1. ovog članka, učitelji predmetne nastave izvode dodatnu i dopunsku nastavu, rade u izvannastavnim aktivnostima, vode učeničku zadrugu te učenički klub ili društvo, a mogu izvoditi i izbornu nastavu ili obavljati poslove razrednika u neposrednome odgojno-obrazovnom radu s učenicima ako tim oblicima rada nisu zaduženi u sklopu obveza iz članka 79. stavka 1. ovog Ugovora.

(3) Do ukupne tjedne radne obveze iz stavka 1. ovog članka, učitelji tjelesne i zdravstvene kulture mogu obavljati i poslove poduke plivanja te kinezioterapeutske rad s učenicima s većim teškoćama u razvoju, učitelji defektolozi ili stručnjaci edukacijsko-rehabilitacijskog profila

produženi stručni postupak i posebnu edukacijsko-rehabilitacijska pomoć, a učitelji u umjetničkim školama i poslove vođenja javnih nastupa učenika.

(4) Broj sati ukupnoga neposrednog odgojno-obrazovnog rada s učenicima veći od broja sati obveza iz stavka 1. ovog članka smatra se prekovremenim radom.

#### Članak 82.

(1) Ukupne tjedne obveze u neposrednome odgojno-obrazovnom radu s učenicima za učitelje predmetne nastave koji su obavljali poslove u neposrednome radu s učenicima od 30 do 34 godina manje su za 2 sata od obveza iz članka 79. stavka 1. ovog Ugovora, a 35 i više godina za 4 sata, ukoliko ne koriste pravo iz članka 11. stavka 1. ovog Ugovora.

(2) Učitelja iz stavka 1. ovog članka poslodavac ne smije zadužiti prekovremenim radom.

#### Članak 83.

(1) Ako učitelj predmetne nastave izvodi redovitu nastavu iz dvaju ili više nastavnih predmeta, tjedne radne obveze iz članka 79. i 81. ovog Ugovora utvrđuju se prema nastavnom predmetu povoljnijem za učitelja.

(2) Ako učitelj razredne ili predmetne nastave radi prema nastavnom planu i programu njegovanja jezika i kulture nacionalne manjine, radne obveze utvrđuju se prema obvezama učitelja hrvatskoga jezika, ukoliko ne koriste pravo iz članka 11. stavka 1. ovog Ugovora.

#### Članak 84.

(1) Za učitelja defektologa ili stručnjaka edukacijsko-rehabilitacijskog profila koji radi prema posebnom programu s učenicima s lakšim teškoćama u razvoju, djelomično integriranim u redovitim osnovnim školama, tjedna radna obveza u neposrednome odgojno-obrazovnom radu, uključujući i produženi stručni postupak i pružanje posebne edukacijsko-rehabilitacijske pomoći, iznosi 24 sata tjedno.

(2) Učitelj defektolog ili stručnjak edukacijsko-rehabilitacijskog profila iz stavka 1. ovog članka može ostvariti pravo na puno radno vrijeme ako je zadužen redovitom nastavom najmanje 12 sati tjedno, a do pune tjedne obveze u neposrednom odgojno-obrazovnom radu zadužuje se poslovima produženoga stručnog postupka odnosno posebne edukacijsko-rehabilitacijske pomoći.

(3) Za učitelja defektologa ili stručnjaka edukacijsko-rehabilitacijskog profila odnosno učitelja koji radi u redovitoj i izbornoj nastavi s učenicima s većim teškoćama u razvoju u posebnim ustanovama ili u posebnim odjelima u redovitim osnovnim školama, tjedna radna obveza u izvođenju redovite i izborne nastave i ukupna tjedna radna obveza u neposrednome odgojno-obrazovnom radu, uključujući i produženi stručni postupak, utvrđuje se prema odgovarajućim odredbama članka 76. do 83. ovog Ugovora.

(4) Učitelji defektolozi ili stručnjaci edukacijsko-rehabilitacijskog profila koji imaju ugovor o radu u produženom stručnom postupku, posebne edukacijsko-rehabilitacijske pomoći odnosno rehabilitacijskom postupku, ostvaruju neposredni-odgojno obrazovni rad s učenicima u sklopu 25 nastavnih sati tjedno.

#### Članak 85.

##### Nepuno radno vrijeme učitelja predmetne nastave

(1) Nepuno radno vrijeme utvrđuje se na osnovi broja sati redovite nastave, izborne nastave stranoga jezika, vjeronauka i informatike, neposrednog odgojno-obrazovnog rada razrednika te drugih poslova iz članka 80. ovog Ugovora koji se, kao radna obveza, smatraju redovitom nastavom u odnosu prema broju sati redovite nastave propisane za ostvarivanje prava na puno radno vrijeme.



(2) Izračun broja sati rada u nepunom tjednom radnom vremenu izračunava se na temelju postavljenog razmjera:

$$A : B = C : x$$

- u kojem A predstavlja potreban broj sati redovite nastave za puno tjedno radno vrijeme prema članak 79. stavku 2. ovog Ugovora (18/19/20),

- u kojem B predstavlja broj 40, odnosno potreban broj sati rada za puno tjedno radno vrijeme prema članku 39. stavku 1. ovog Ugovora,

- u kojem C predstavlja broj sati neposrednog odgojno-obrazovnog rada iz stavka 1. ovog članka na temelju kojeg se sklapa ugovor o radu u nepunom tjednom radnom vremenu i

- u kojem x predstavlja ukupno nepuno tjedno radno vrijeme.

(3) Broj sati ukupnog neposrednog odgojno-obrazovnog rada učitelja u nepunom tjednom radnom vremenu do tjedne obveze iz članak 81. stavka 1. ovog Ugovora određuje se na temelju postavljenog razmjera:

$$A1 : B = x : C$$

- u kojem A1 predstavlja ukupan broj sati neposrednog odgojno-obrazovnog rada prema članka 81. stavku 1. ovog Ugovora (22/23/24),

- u kojem B predstavlja broj 40, odnosno potreban broj sati rada za puno tjedno radno vrijeme prema članku 39. stavku 1. ovog Ugovora,

- u kojem C predstavlja ukupan broj sati u nepunom tjednom radnom vremenu za koje je sklopljen ugovor o radu,

- u kojem x predstavlja broj sati neposrednog odgojno-obrazovnog rada učitelja koje će obavljati u nepunom tjednom radnom vremenu.

(4) Poslodavac sklapa ugovor o radu na nepuno radno vrijeme u skladu s odredbama utvrđenim prethodnim stavcima ovog članka.

(5) U skladu s stavkom 4. ovog članka, učitelj predmetne nastave ostvaruje pravo na razmjerni dio plaće prema odredbama članak 19. ovog Ugovora.

(6) Učitelju predmetne nastave, odnosno učitelju defektologu ili stručnjaku edukacijsko-rehabilitacijskog profila iz članak 84. ovog Ugovora, koji je razrednik i koji radi u nepunom radnom vremenu, radno vrijeme utvrđeno prema stavku 1. ovog članka povećava se za 2 sata neposrednoga odgojno-obrazovnog rada razrednika i za 2 sata ostalih razredničkih poslova.

## **RADNE OBVEZE STRUČNIH SURADNIKA**

### **Članak 86.**

(1) Stručni suradnici obvezni su obavljati poslove u neposrednome pedagoškom radu 25 sati tjedno, a ostale poslove u sklopu satnice do punoga radnog vremena.

(2) Poslovi iz stavka 1. ovog članka koji se obavljaju u neposrednome pedagoškom radu i drugi odgovarajući poslovi raspoređuju se na šestosatni dnevni rad u školi (sat po 60 minuta), a ostatak dnevnoga rada odnosi se na poslove vezane uz ustanove, poslove stručnoga usavršavanja, planiranja, programiranja i pripremanja za rad i na druge poslove.

(3) Stručni suradnik defektolog ili stručnjak edukacijsko-rehabilitacijskog profila u redovitoj školi obvezan je obavljati poslove u neposrednome odgojno-obrazovnom radu s učenicima 20 nastavnih sati tjedno, poslove u neposrednome pedagoškom radu s učiteljima, stručnim suradnicima i roditeljima 5 sati tjedno, a ostale poslove u sklopu satnice do punoga radnog vremena, s tim da poslove u neposrednome radu obavlja u šestosatnom dnevnom radu u školi (sat po 60 minuta).

(4) Zdravstveni radnik u osmosatnom dnevnom radu obavlja poslove u neposrednome radu s učenicima 30 sati tjedno, a ostale poslove u sklopu satnice do punog radnog vremena.

#### Članak 87.

Stručni suradnik pedagog ostvaruje pravo na puno radno vrijeme u osnovnoj školi koja ima više od 12 razrednih odjela, a u osnovnoj školi s manje od 13 razrednih odjela uz odobrenje Ministarstva.

#### Članak 88.

(1) Stručni suradnik knjižničar ostvaruje pravo na puno radno vrijeme ako škola u svom sastavu ima školsku knjižnicu ustrojenu prema propisanim standardima ili ako osnovna škola ima više od 12 razrednih odjela, a osnovna umjetnička škola više od 200 učenika.

(2) Stručni suradnik knjižničar obavlja poslove u nepunome radnom vremenu od 20 sati tjedno ako osnovna škola ima manje od 13 razrednih odjela, odnosno osnovna umjetnička škola manje od 200 učenika, a školska knjižnica ne udovoljava propisanim standardima.

(3) Ako škola radi u posebnim uvjetima ili ima knjižni fond iznad standarda ili iznimno velik broj učenika, Ministarstvo može odobriti i veći opseg poslova stručnoga suradnika knjižničara.

#### Članak 89.

Stručni suradnik psiholog ostvaruje, uz odobrenje Ministarstva, pravo na puno radno vrijeme ako obavlja poslove u neposrednome pedagoškom radu s najmanje 400 učenika jedne ili više redovitih osnovnih škola, odnosno s najmanje 100 učenika posebnih škola za školovanje učenika s teškoćama u razvoju.

#### Članak 90.

Stručni suradnik defektolog ili stručnjak edukacijsko-rehabilitacijskog profila u redovitoj osnovnoj školi ostvaruje, uz odobrenje Ministarstva, pravo na puno radno vrijeme ako u jednoj ili više škola obavlja poslove u neposrednome radu s najmanje 20 učenika s rješenjem o primjerenom obliku školovanja.

#### Članak 91.

Zdravstveni radnik ostvaruje, uz odobrenje Ministarstva, pravo na puno radno vrijeme ako obavlja poslove u neposrednome radu s najmanje 20 učenika s većim teškoćama u razvoju, odnosno s učenicima plesne umjetničke škole.

#### Članak 92.

Socijalni radnik ostvaruje, uz odobrenje Ministarstva, pravo na puno radno vrijeme ako obavlja poslove u neposrednome radu s najmanje 50 učenika uključenih u postupke centra za socijalnu skrb.

### VIII. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

#### Članak 93.

##### Zaštita na radu

(1) Poslodavac je dužan primjenjivati propise s područja zaštite na radu i osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost na radu uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu. U suprotnom zaposlenik nije dužan obavljati posao ako mu neposredno prijete opasnost za život i zdravlje.

(2) Poslodavac je dužan procjenjivati opasnosti za život i zdravlje zaposlenika te poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje zaposlenika, osposobljavati i organizirati provedbu osposobljavanja zaposlenika za rad na siguran način te skrbiti za potrebnu organizaciju i sredstva.

(3) Poslodavac je dužan informirati zaposlenike o zaštiti na radu, primjenjivati propise o korištenju sredstava za rad i osobnih zaštitnih sredstava te provoditi ispitivanja istih, provoditi

zaštitu od požara te evakuaciju i spašavanje, organizirati pružanje prve pomoći i medicinske pomoći te provoditi mjere zaštite nepušača.

(4) U cilju prilagođavanja tehničkom napretku poslodavac je obavezan planirati tehnološki i organizacijski razvoj radnog procesa i nastave na način da opasne i štetne tehnologije uklone iz radnog i nastavnog procesa zamjenjujući ih manje opasnim ili neopasnim.

(5) Pri uvođenju novih tehnologija poslodavac je obavezan informirati zaposlenike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima i posljedicama tih tehnologija na zdravlje, sigurnost, ekološku i radnu sredinu.

(6) Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad za osjetljivu skupinu radnika u skladu s posebnim propisima.

(7) Sindikalni povjerenik ima pravo podnositi prijedloge o zaštiti na radu na koje je poslodavac dužan očitovati se u roku od 30 dana.

#### Članak 94.

##### Pisane upute o sigurnosti

(1) Poslodavac je dužan postaviti pisane upute o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, sredstava za rad, opasnih radnih tvari i opreme i osigurati da su ista u svakom trenutku ispravna.

(2) Poslodavac je dužan najmanje svaka 3 mjeseca obavještavati povjerenika zaštite na radu odnosno zaposleničko vijeće odnosno sindikalnog vijećnika o opasnostima i štetnostima te mjerama koje je poduzeo i koje će poduzeti radi unapređenja prevencije, profesionalnih rizika i njihovih štetnih posljedica.

#### Članak 95.

##### Obveza poslodavca – sistematski pregledi

(1) Svi zaposlenici do 50 godina starosti svake 3 godine, a zaposleni iznad 50 godina starosti svake 2 godine imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 500 kuna, po cijenama zdravstvenih usluga iz obaveznog zdravstvenog osiguranja, organizirano putem ministarstva nadležnog za zdravstvo, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.

(2) Za žene obavezan sistematski liječnički pregled podrazumijeva i ginekološki pregled, Papa test i pregled dojki, a za muškarce i pregled prostate, u skladu s liječničkim standardima, odnosno prema popisu sadržaja sistematskog pregleda Hrvatskog zavoda za obvezno zdravstveno osiguranje.

(3) Dinamiku obveznih sistematskih pregleda planira i kontrolira poslodavac, na način da svake godine prema abecednom redoslijedu poslodavac odredi 1/3 zaposlenika do 50 godina starosti odnosno polovicu zaposlenika iznad 50 godina starosti radi odlaska na pregled u tekućoj godini.

(4) Primjena stavka 1., 2. i 3. ovog članka ne isključuje obveze poslodavca prema radnicima, koji obavljaju poslove s posebnim uvjetima rada sukladno posebnom propisu.

#### Članak 96.

##### Povjerenik zaposlenika za zaštitu na radu

(1) Kod poslodavca s više od 20 zaposlenika bira se ili imenuje povjerenik zaposlenika za zaštitu na radu.

(2) Izbor, imenovanje i opoziv povjerenika kao i broj povjerenika utvrđuje se u skladu s odredbama Zakona o radu kojima su uređena pitanja izbora radničkog vijeća.

(3) Povjerenika zaposlenika za zaštitu na radu zaposlenici biraju ili imenuju na vrijeme na koje je sklopljen kolektivni ugovor i ista osoba može biti ponovno izabrana za povjerenika.

(4) Naknada za rad povjerenika iz stavka 1. ovog članka iznosi najmanje četiri radna sata tjedno uz mogućnost prava ustupanja drugome radnih sati, uz naknadu plaće tijekom svake kalendarske godine u trajanju mandata.

## Članak 97.

### Obveze povjerenika zaposlenika za zaštitu na radu

(1) U odnosu na provođenje mjere zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo i obvezu osobito:

- sudjelovati u planiranju i unapređivanju uvjeta rada, uvođenja novih tehnologija, projekata, programa i radnih procesa te njihovoj provedbi,
- biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje zaposlenika, primati primjedbe zaposlenika na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i izvijestiti inspektora zaštite na radu o svojim i zapažanjima ostalih zaposlenika, kao i pozivati inspektora kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje zaposlenika a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- osposobljavati se za vrijeme radnog vremena i na trošak poslodavca za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unaprjeđivati znanja, te prikupljati informacije odgovarajuće za rad na siguran način,
- stavljati prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenja,
- svojim djelovanjem poticati ostale zaposlenike za rad na siguran način, planirati i osposobljavati zaposlenike za zaštitu na radu, te raditi na promicanju i unapređivanju sigurnosne, zdravstvene, ekološke i estetske kulture u Školi,
- slobodnog pristupa mjestima rada radi utvrđivanja uvjeta rada,
- izvještavati radničko vijeće o poduzetim mjerama zaštite na radu najmanje svaka 3 mjeseca,
- obavještavati radnike o mjerama koje poduzima u osiguravanju zaštite na radu i zdravstvene zaštite

## Članak 98.

### Uvjeti za rad povjerenika zaposlenika za zaštitu na radu

Poslodavac je dužan osigurati povjereniku zaposlenika za zaštitu na radu uvjete za nesmetano obnašanje te dužnosti, davati sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave u svezi s zaštitom na radu i ne smije ga tijekom obnašanja dužnosti i deset mjeseci po isteku iste, bez pristanka zaposleničkog vijeća i sindikata rasporediti na drugo radno mjesto ili k drugom poslodavcu, otkazati ugovor o radu, smanjivati mu plaću ili ga na drugi način dovoditi u nepovoljniji položaj niti protiv njega pokrenuti postupak za nadoknadu štete, ukoliko je povjerenik postupao sukladno svojim ovlastima.

## Članak 99.

### Preuzimanje prava i obveza za zaštitu na radu

Ukoliko u Školi nije izabran povjerenik za zaštitu na radu sukladno članku 96. stavku 2. ovog Ugovora, sva prava i obveze utvrđene odredbama ovog Ugovora u odnosu na zaštitu zdravlja i sigurnost na radu ima sindikalni povjerenik.

## Članak 100.

### Zaštita na radu i dužnosti zaposlenika

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

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

#### Članak 101.

##### Invalidnost i naknada plaće

Naknada plaće koja zaposleniku pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene smanjene sposobnosti zbog nastanka invalidnosti odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od iznosa osnovne plaće radnog mjesta na koje je do tada bio postavljen odnosno raspoređen.

#### Članak 102.

##### Zaštita zaposlenika

Zaposleniku, korisniku prava na rad sa skraćenim radnim vremenom i na drugom odgovarajućem poslu za vrijeme zaposlenja, koji je to pravo zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti stekao prema posebnim propisima do 31. 12. 1998. godine, pripada pravo na razliku između plaće koju bi ostvario za puno radno vrijeme na radnom mjestu za koje ima sklopljen ugovor o radu i zbroja invalidske mirovine i plaće koju ostvaruje za skraćeno radno vrijeme.

### **IX. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA**

#### Članak 103.

- (1) Zaposlenik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.
- (2) Osobnost i zaštita dostojanstva zaposlenika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.
- (3) U ostvarenju ovog prava, stranke ovog Ugovora obvezuju se promicati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva zaposlenika, te svako neželjeno ponašanje i postupke kojima se takvi odnosi narušavaju, opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionirati.

#### Članak 104.

- (1) Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje zaposlenika.
- (2) Uznemiravanje je svako ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za zaposlenika.
- (3) Uznemiravanjem iz stavka 1. ovog članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se zaposlenik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugog zaposlenika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.
- (4) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu osobe dostojanstva zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (5) Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe zaposlenika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje uključuje ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome, uvrede, prijetnje, psovke, omalovažavanje, namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad i sl.

#### Članak 105.

##### Obveze poslodavca u zaštiti dostojanstva zaposlenika

- (1) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset zaposlenika dužan je, uz suglasnost zaposleničkog vijeća ili sindikalnog vijećnika, imenovati osobu ovlaštenu od poslodavca za

primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba).

(2) U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe zaposlenika, poslodavac će voditi posebnu brigu o informiranju zaposlenih o zaštiti dostojanstva te o edukaciji ovlaštenih osoba.

#### Članak 106.

##### Postupak zaštite dostojanstva

(1) Postupak zaštite dostojanstva zaposlenika pokreće se podnošenjem pisane pritužbe poslodavcu ili ovlaštenoj osobi.

(2) U slučaju neželjenog ponašanja iz članka 104. ovog Ugovora, zaposlenik se može obratiti poslodavcu ili ovlaštenoj osobi.

(3) Poslodavac je dužan o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva zaposlenika obavijestiti ovlaštenu osobu.

(4) Ovlaštena osoba dužna je primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika.

(5) Iznimno od stavka 3. ovog članka, poslodavac će primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika ako:

- je ovlaštena osoba odsutna,
- se radi o pritužbi same ovlaštene osobe,
- ako zaposlenik određen za rješavanje pritužbi, pritužbu ne riješi u propisanom roku, ili ako to ovlaštena osoba izričito zatraži od poslodavca.

(6) Ovlaštena osoba je dužna, ovisno o naravi i težini povrede, odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe istu ispitati, o čemu se sastavlja zapisnik kojeg potpisuju zaposlenik i ovlaštena osoba.

(7) U provođenju postupka, ovlaštena osoba mora poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju, radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

#### Članak 107.

##### Mjere u postupku zaštite dostojanstva

(1) Ako ovlaštena osoba utvrdi da postoji neželjeno ponašanje iz članka 104. ovog Ugovora, poslodavcu, ovisno o svakom pojedinom slučaju, predlaže poduzimanje mjera kao što su:

- usmeno upozorenje zaposleniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje,
- pisano upozorenje zaposleniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje,
- promjene u organizaciji rada kako bi se izbjegla zajednička fizička prisutnost zaposlenika koji je uznemiravan i zaposlenika za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje.

(2) Ako poslodavac ne provede predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, zaposlenik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

## **X. PRAVA, OBVEZE I OVLAСТИ SINDIKATA I SINDIKALNIH POVJERENIKA, SINDIKALNIH VIJEĆNIKA I PREDSTAVNIKA**

#### Članak 108.

##### Obavijest o izboru sindikalnog predstavnika

Sindikata je dužan obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog predstavnika.

## Članak 109.

### Prava sindikalnih povjerenika i predstavnika

- (1) Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika.
- (2) Poslodavac treba sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika kao što su prijedlozi odluka i pravilnika o radu kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na gospodarski i socijalni položaj zaposlenika.
- (3) Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku od 3 dana.
- (4) Poslodavac je dužan u pisanom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika najkasnije u roku od 5 dana.
- (5) Sindikalni povjerenik odnosno predstavnik ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti ako djeluje u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
- (6) Sindikalni povjerenik, odnosno predstavnik ima i druga prava određena ovim Ugovorom, zakonom i kolektivnim ugovorom.
- (7) Sindikalni predstavnik dužan se pred poslodavcem predstaviti odgovarajućom punomoći ili iskaznicom.
- (8) Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne dužnosti, te službenog puta u svezi te dužnosti smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

## Članak 110.

### Sindikalne aktivnosti i sastanci

- (1) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno sindikalnom predstavniku kao i članovima povjereništva omogućiti obavljanje sindikalnih aktivnosti u radno vrijeme na način i u opsegu koji ovisi o veličini i organizaciji rada Škole.
- (2) Članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo održati sindikalne sastanke u radno vrijeme Škole vodeći računa da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti radu Škole.
- (3) Svi članovi Sindikata imaju pravo jednom u šest mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme Škole, o čemu trebaju obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira na vrijeme i na način koji najmanje narušavaju redovno poslovanje Škole.
- (4) Sindikalni povjerenik odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćeni dopust za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 10 dana godišnje.

## Članak 111.

### Uvjeti za rad Sindikata

- (1) Poslodavac je dužan bez naknade osigurati za rad Sindikata najmanje sljedeće uvjete:
  - prostoriju za rad sindikata u pravilu odvojenu od mjesta rada i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
  - pravo na korištenje telefona, telefaksa, fotokopirnog stroja i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti,
  - slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama Sindikata za redovne sindikalne aktivnosti, a u vrijeme štrajka odnosno provođenja drugih sredstava pritiska i na drugim mjestima po odluci Sindikata,
  - postavljanje oglasne ploče o svom trošku u zbornici Škole ili na drugom mjestu dostupnom najvećem broju radnika,

- obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun Sindikata, a temeljem pisane izjave člana Sindikata.
- (2) U slučaju spora o korištenju uvjeta za rad sindikata nužnih za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti, spor će biti povjeren arbitraži posredovanjem Ureda za socijalno partnerstvo u Republici Hrvatskoj.
- (3) Poslodavac će se suzdržati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat u školi bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

#### Članak 112.

##### Zaštita sindikalnog povjerenika

- (1) Sindikalnog povjerenika za vrijeme obnašanja sindikalne dužnosti te 12 mjeseci po isteku iste poslodavac ne smije otpustiti, premjestiti na nepovoljnije mjesto rada, premjestiti ga u sklopu matične ili područne škole, niti na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj bez suglasnosti Sindikata.
- (2) Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživa zaštitu iz ovog Ugovora određuje se:
- prema broju članova sindikata - u slučaju kada je u Školi izabrano zaposleničko vijeće,
  - prema ukupnom broju zaposlenih u Školi - u slučaju kada zaposleničko vijeće nije izabrano.
- (3) Suglasnost za otkaz i suglasnost iz stavka 1. ovog članka daje predsjednik sindikata čiji je član povjerenik ili osoba koju predsjednik ovlasti.

#### Članak 113.

##### Zamjena zaposleničkog vijeća sindikalnim povjerenikom

- (1) Ako u Školi nije utemeljeno zaposleničko vijeće sva njegova prava i obveze u skladu sa Zakonom o radu preuzima jedan sindikalni povjerenik (sindikalni vijećnik) ili više sindikalnih povjerenika (sindikalno vijeće).
- (2) Broj sindikalnih vijećnika s pravima iz stavka 1. ovog članka je kako slijedi:
- u Školi do 75 zaposlenika - 1 vijećnik
  - u Školi od 76 i više zaposlenika - 3 vijećnika
- (3) Ukoliko tijekom trajanja mandata sindikalnog vijećnika dođe do promjene broja zaposlenika za više od 10 % strane potpisnice ovog Ugovora suglasne su provesti izmjene broja vijećnika utvrđenog stavkom 2. ovog članka, ali na početku sljedeće školske godine.
- (4) Svaki vijećnik iz stavka 2. ovog članka ima pravo na 6 radnih sati tjedno uz naknadu plaće tijekom svake kalendarske godine u trajanju mandata.
- (5) Članovi zaposleničkog vijeća iz stavka 2. podstavka 2. ovog članka mogu jedan drugome ustupati radne sate iz prethodnog stavka.
- (6) Sindikalni povjerenik, koji nije preuzeo ovlasti zaposleničkog vijeća, ima pravo na dva sata rada tjedno uz naknadu plaće.

#### Članak 114.

##### Predstavnik zaposlenika u školskom odboru

- (1) U školskom odboru jedan član mora biti predstavnik zaposlenika.
- (2) Predstavnik zaposlenika u školski odbor imenuje i opoziva zaposleničko vijeće.
- (3) Predstavnik zaposlenika u školskom odboru ima sva prava i obveze kao i svi ostali članovi školskog odbora.
- (4) Ako u Školi nije utemeljeno zaposleničko vijeće, predstavnika se imenuje i opoziva sukladno odredbama Zakona o radu.



#### Članak 115.

##### Stručno savjetovanje

- (1) Kad sindikalni vijećnik zamjenjuje zaposleničko vijeće ima pravo, uz prethodnu suglasnost Sindikata, zatražiti mišljenje stručnjaka o poslovima iz svojega djelokruga.
- (2) O načinu podmirivanja troškova nastalih primjenom stavka 1. ovog članka Sindikat i poslodavac će se sporazumjeti.

#### Članak 116.

##### Povrat na rad

Poslodavac i čelnik sindikata, koji je prethodno bio u radnom odnosu kod poslodavca u javnim službama, nakon prestanka istog radnog odnosa i zasnivanja radnog odnosa u sindikatu, na njegov zahtjev sklopit će pisani sporazum sukladno kojem će se čelniku sindikata po prestanku radnog odnosa u sindikatu zajamčiti sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koje je prethodno radio ili poslova koji će u najvećoj mogućoj mjeri u pogledu stupnja naobrazbe i radnih vještina odgovarati poslovima koje je radio.

#### Članak 117.

##### Zaposleničko vijeće i štrajk

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

## **XI. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA**

#### Članak 118.

##### Mirenje

Ako nastane kolektivni radni spor koji bi mogao dovesti do štrajka, provest će se postupak mirenja prema Zakonu o radu, odnosno odredbama Pravilnika o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja.

#### Članak 119.

##### Arbitražno rješavanje radnih sporova

- (1) Ugovorne strane mogu dogovoriti da spor iznesu pred arbitražu.
- (2) Ako stranke dogovore arbitražu, a ne dogovore drukčiji sastav i postupak arbitraže, primijenit će se odredbe Zakona o radu koje reguliraju arbitražu u slučaju poslova koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

## **XII. ŠTRAJK**

#### Članak 120.

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

- (1) Za vrijeme važenja ovog Ugovora Sindikat neće štrajkati radi pitanja koja su ovim Ugovorom uređena.
- (2) Suzdržavanja od štrajka iz stavka 1. ovog članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora oko izmjene ili dopune ovog Ugovora.
- (3) Sindikat ima pravo organizirati štrajk solidarnosti s drugim sindikatima uz najavu prema odredbama ovog Ugovora.

#### Članak 121.

##### Donošenje odluke o štrajku

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

#### Članak 122.

##### Zabrana ometanja štrajka

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

#### Članak 123.

##### Najava štrajka

- (1) Štrajk se mora najaviti Vladi Republike Hrvatske i poslodavcu.
- (2) U pismu kojim sindikat najavljuje štrajk moraju biti naznačeni razlozi štrajka, mjesto, dan i vrijeme štrajka te podaci o štrajkaškom odboru i osobama koje rukovode štrajkom.
- (3) Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

#### Članak 124.

##### Rukovođenje štrajkom

- (1) Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata.
- (2) U Školi koja je uključena u štrajk mora se osnovati štrajkaški odbor ili imenovati osoba koja će obavljati funkciju štrajkaškog odbora.
- (3) Članovima štrajkaškog odbora ne može se naložiti da rade za vrijeme štrajka.

#### Članak 125.

##### Štrajkaški odbor

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

#### Članak 126.

##### Poslovi koji se ne smiju prekidati

- (1) Ugovorne strane usuglasile su sljedeće poslove koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka:
  - poslovi održavanja i kontrole centralnog grijanja u školama i učeničkim domovima sa vlastitom kotlovnicom kada je grijanje u funkciji;
  - poslovi smještaja i prehrane učenika u učeničkim domovima;
  - poslovi prihvata i skrbi učenika u ustanovama za djecu s teškoćama u razvoju.
- (2) Poslovi potrebni za opsluživanje zaposlenika koji dobrovoljno žele raditi, a nisu određeni za obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati, ne mogu se proglasiti poslovima koji se ne smiju prekidati.
- (3) Broj zaposlenika iz stavka 1. ovog članka je: jedan zaposlenik na poslovima održavanja centralnog grijanja u jednoj smjeni, tri zaposlenika na poslovima prehrane i jedan zaposlenik u kontroli smještaja po smjeni te dva zaposlenika po kontroli prihvata i skrbi u ustanovama za djecu s teškoćama u razvoju po smjeni.

#### Članak 127.

##### Prava sudionika štrajka

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

### **XIII. TUMAČENJE UGOVORA**

#### Članak 128.

##### Osnivanje i ovlasti povjerenstva za tumačenje

- (1) Ugovorne strane osnivaju zajedničko povjerenstvo za tumačenje ovog Ugovora u koji većinski sindikat, koji je potpisnik ovog Ugovora, i Vlada RH imenuju po dva predstavnika i njihove zamjenike.
- (2) Povjerenstvo za tumačenje ovog Ugovora:
  - daje tumačenje odredaba ovog Ugovora,
  - daje prijedloge ugovornim stranama za izmjenu spornih članaka Ugovora,
  - prati izvršavanje ovog Ugovora i izvještava obje strane o provedbi i kršenju Ugovora.
- (3) Strane potpisnice obvezuju se imenovati članove povjerenstva iz stavka 1. ovog članka u roku od 30 dana od dana potpisivanja ovog Ugovora.

#### Članak 129.

##### Način rada povjerenstva

- (1) Povjerenstvo donosi svoje odluke većinom glasova svih članova.
- (2) Ako se Povjerenstvo ne može složiti oko tumačenja odredbi ovog Ugovora tumačenje će se povjeriti neutralnom stručnjaku.
- (3) O izboru neutralnog stručnjaka i određivanju roka u kojem se treba donijeti odluka, sporazumjeti će se članovi Povjerenstva.
- (4) Tumačenje neutralnog stručnjaka Povjerenstvo je dužno prihvatiti kao svoje tumačenje.
- (5) Tumačenja Povjerenstva imaju pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora i dostavljaju se podnositelju upita, svim potpisnicima Kolektivnog ugovora za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama.
- (6) Ugovorne strane preuzimaju obvezu da će tumačenja Povjerenstva biti periodično autorizirano objavljena svakih 6 mjeseci na mrežnim (web) stranicama Ministarstva i sindikata potpisnika ovog Ugovora.

#### Članak 130.

##### Rokovi za tumačenje

- (1) Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili poslodavca, Povjerenstvo za tumačenje dužno je dati tumačenje ovog Ugovora u roku od 30 dana od dana primitka zahtjeva.
- (2) Neutralni stručnjak dužan je dati svoje tumačenje u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

### **XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### Članak 131.

Iznosi materijalnih prava ugovoreni ovim Ugovorom u članku 27., 28., 29., 30., 31., 33., 34., 37. i 63. isplaćivat će se u neto iznosima.

Članak 132.

Odredbe članka 12. stavka 2. i članka 13. stavka 2. ovog Ugovora ne primjenjuju se na zaposlenike koji su ugovor o radu sklopili prije stupanja na snagu ovog Ugovora.

Članak 133.

U tekstu ovog Ugovora pojam „zaposleničko vijeće” odnosno „sindikavno vijeće” treba tumačiti u smislu pojma „radničko vijeće” iz Zakona o radu, a „sindikavnog vijećnika” u smislu „sindikavnog povjerenika” koji kod poslodavca, kod kojeg nije utemeljeno zaposleničko vijeće, preuzima njegova prava i obveze sukladno Zakonu o radu.

Članak 134.

(1) Ovaj Ugovor stupa na snagu i primjenjuje se danom potpisa.

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka ugovorne strane su suglasne da se članak 11. stavak 1. ovog Ugovora primjenjuje do 31. kolovoza 2012. godine, a od 01. rujna 2012. godine pravo na postotno uvećanje vrijednosti koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta imaju svi zaposlenici ovisno o ukupnom broju godina radnog staža i to:

- od 20 do 29 godina radnog staža za 4%,
- od 30 do 34 godine radnog staža za 8%,
- od 35 i više godina radnog staža za 10%

(3) Iznimno od stavka 1. ovog članka odredba članka 43. stavka 3. ovog Ugovora primjenjuje se od 01. rujna 2012. godine.

ZA VLADU REPUBLIKE HRVATSKE  
dr. sc. Radovan Fuchs,  
ministar znanosti, obrazovanja i športa



ZA SINDIKAT HRVATSKIH UČITELJA  
Zvonimir Laktašić,  
predsjednik Sindikata



ZA SINDIKAT ZAPOSLENIKA U  
HRVATSKOM ŠKOLSTVU PREPOROD  
Željko Stipić,  
predsjednik Sindikata