

VLADA REPUBLIKE HRVATSKE (u daljnjem tekstu: Vlada), zastupana po doc. dr. sc. Željku Jovanoviću, dr. med., mr. oec, ministru znanosti, obrazovanja i sporta i

SINDIKAT HRVATSKIH UČITELJA (u daljnjem tekstu: Sindikat), zastupan po predsjednici Sanji Šprem, dipl. učiteljici,

zaključili su 30. travnja 2014. 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 Sindikat potpisnik.

(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 (»Narodne novine« br. 87/08., 86/09., 92/10. i 105/10. – ispr., 90/11., 16/12., 86/12. i 94/13.).

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 12. prosinca 2016. godine.
- (2) Ovaj Ugovor mogu otkazati obje strane u slučaju bitno promijenjenih gospodarskih okolnosti, s otkaznim rokom od tri (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 tri (3) mjeseca, kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu.

Članak 6.

Izmjene ili dopune Ugovora

(1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora. Ovlaštenje za podnošenje prijedloga za izmjenu i dopunu ovog Ugovora u ime Sindikata potpisnika ima predsjednik tog Sindikata.

(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.

Članak 7.

Objava Ugovora

Vlada Republike Hrvatske obvezuje se ovaj Ugovor uputiti na objavu u »Narodne novine«, najkasnije sedam (7) dana od dana potpisivanja ovog Ugovora.

Članak 8.

Traženje mišljenja sindikata

Vlada Republike Hrvatske i Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta (u daljnjem tekstu: Ministarstvo) obvezuju se, prije izrade nacрта 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 reprezentativnog sindikata, koji je potpisnik ovog Ugovora.

II. RADNA MJESTA SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

Članak 9.

(1) 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.

(2) Poslovi zaposlenika na ostalim radnim mjestima iz stavka 1. ovog članka obavljaju se sukladno općim aktima Škole i drugim propisima.

III. PLAĆE I NAKNADE

OSNOVNA PLAĆA I UVEĆANJE PLAĆE

Članak 10.

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 11.

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) Pri određivanju u kojoj smjeni zaposlenik radi, a ako 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) Dvokratni rad je rad zaposlenika koji poslove obavlja tijekom dvije smjene u jednom danu s prekidom duljim od 90 minuta.

(9) 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.

(10) Uvećanje plaće za dvokratni rad iz stavka 8. i 9. ovog članka isplaćuje se kao postotno uvećanje dnevne zarade za radni dan u kojem je zaposlenik radio dvokratno.

(11) Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dan Uskrsa, zaposlenik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

(12) 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 12.

Posebni uvjeti rada

(1) Posebni uvjeti rada su:

- rad učitelja u kombiniranom razrednom odjelu od I. do IV. razreda,
- rad učitelja u kombiniranom razrednom odjelu od V. do 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 zbog 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,
- rad svih zaposlenika koji rade u školama do kojih, jer nemaju drugih mogućnosti, u osobnoj organizaciji moraju prijeći najmanje 100 kilometara u oba smjera u jednom danu,
- rad učitelja predmetne nastave, koji tijekom jednog dana realizira nastavu u tri ili više matičnih ili područnih škola.

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

Članak 13.

Dodatak na plaću za rad u posebnim uvjetima

(1) Za rad u posebnim uvjetima osnovna plaća se uvećava:

1. učitelju razredne nastave tijekom nastavne godine za rad u kombiniranom odjelu razredne nastave:

- s dva razreda u kojem je do osam učenika za 5%
- s dva razreda u kojem je devet i više učenika za 10%
- s tri razreda u kojem je do sedam učenika za 10%
- s tri razreda u kojem je osam i više učenika za 15%
- u kombiniranom odjelu razredne i predmetne nastave s četiri i više razreda u kojem je do šest učenika za 15%
- u kombiniranom odjelu razredne i predmetne nastave s četiri i više razreda sa sedam (7) i više učenika za 20%

2. učitelju iz stavka 1. točke 1. ovoga članka uvećava se osnovna plaća za 5%, ako je u kombinirani razredni odjel integriran učenik s lakšim teškoćama u razvoju po posebnom nastavnom planu i programu,

3. učitelju predmetne nastave koji izvodi nastavu s učenicima u kombiniranim razrednim odjelima iz stavka 1. točke 1. ovoga članka uvećava se plaća po održanom nastavnom satu sukladno odredbama iz točke 1. i 2. ovoga stavka.

(2) Učitelju koji u redovitom razrednom odjelu radi s učenicima po prilagođenom programu uvećava se plaća za svaki prilagođen program i to po održanom nastavnom satu za 7%.

(3) Učitelju i stručnom suradniku koji radi u razrednom ili predmetnom odjelu redovne škole pri zdravstveno-rehabilitacijskoj ustanovi uvećava se plaća za 10% na temelju ukupne količine tjednog radnog vremena provedenog u tom radu tijekom nastavne godine.

(4) Učitelju i stručnom suradniku koji radi u posebnom razrednom odjelu ili odgojno-obrazovnoj skupini s učenicima s većim teškoćama u razvoju po posebnom nastavnom planu i programu plaća se uvećava na temelju ukupne količine tjednog radnog vremena provedenog u tom radu za 12%.

(5) Zaposlenicima Škole s otežanim uvjetima rada osnovna plaća se uvećava za 10% u slučaju da ne koriste druga prava iz posebnih zakona vezano uz posebne statute na temelju geografskih, gospodarskih i drugih osobitosti.

(6) Zaposlenici koji rade u školama do kojih, jer nemaju drugih mogućnosti, u osobnoj organizaciji moraju prijeći najmanje 100 kilometara u oba smjera u jednom danu ostvaruju pravo na uvećanje osnovice na plaću zaposlenih u javnim službama od 5%.

(7) Učitelj predmetne nastave koji tijekom jednog dana realizira nastavu u tri ili više matičnih ili područnih škola ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće od 5% i to kao postotno povećanje dnevne zarade tog dana.

(8) Ako zaposlenik ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće na temelju više prava utvrđenih stavcima od 1. do 7. ovog članka, isplaćuje mu se uvećanje osnovne plaće po najviše dvije najpovoljnije osnove.

(9) Ako je drugim propisom uređeno pravo iz odredbe stavka 8. ovog članka zaposleniku se isplaćuje povoljnija naknada.

Članak 14.

Osnovne škole kojima je utvrđen status škole s otežanim uvjetima rada i u kojima zaposlenici ostvaruju pravo na postotno uvećanje plaće sukladno odredbama članka 12. stavka 1. alineje 8. i članka 13. stavka 5. ovog Ugovora su:

ZAGREBAČKA ŽUPANIJA

OŠ Milana Langa – Bregana

1. PŠ Noršić Selo

2. PŠ Novo Selo

3. OŠ Kravarsko – Kravarsko

4. OŠ Pokupsko – Pokupsko

OŠ Rude – 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 »Ivan Goran Kovačić« Duga Resa

11. PŠ Grabrk

OŠ Ivane Brlić Mažuranić – Ogulin

12. PŠ Drežnica

OŠ »Slava 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 Miošića – 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 Frana Krste Frankopana – 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 Silvija Strahimira 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 Lovinac – Lovinac

52. OŠ Kralja Tomislava – Udbina

53. PŠ Podlapača

OŠ Plitvička Jezera, Plitvička Jezera

54. PŠ Vaganac

55. PŠ Smoljanac

OŠ dr. Franje Tuđmana – Korenica

56. PŠ Ličko Petrovo Selo

OŠ »Dr. Ante Starčević« Pazarište-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 »Petar Lorini« Sali
74. PŠ Božava
75. OŠ »Vladimir Nazor« Neviđane
OŠ Pakoštane – Pakoštane
76. PŠ Vrgada
77. OŠ »Ivan Goran Kovačić« Lišane Ostrovičke
78. OŠ »Petar Zoranić« 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 – Drenje
83. PŠ Kućanci
84. PŠ Bračevci
85. PŠ Pridvorje
86. PŠ Slatinik Donji
87. PŠ Mandićevac

88. PŠ Paljevina

89. OŠ »Silvije Strahimir Kranjčević« – Levanjska Varoš

ŠIBENSKO-KNINSKA ŽUPANIJA

90. OŠ Kistanje – 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 »Stjepan Radić« – Tjarica

OŠ Vrgorac – Vrgorac

95. PŠ Mijaca

OŠ »Ivan Goran Kovačić« 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 Anđelinović« 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 Braće Radić – Bračević

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 »Braća 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 Ivana Gundulića – Dubrovnik

119. PŠ Šipanska Luka

120. PŠ Suđurađ

OŠ Antuna Masle – Orašac

121. PŠ Lopud

122. OŠ Trpanj – Trpanj

123. OŠ Otrići-Dubrave – Otrić-Seoci

124. OŠ Mljet – Babino Polje

125. PŠ Govedari

126. OŠ Primorje – Smokovljani

127. PŠ Topolo

ISTARSKA ŽUPANIJA

OŠ »Vazmoslav Gržalja« – Buzet

128. PŠ Lanišće

129. OŠ – SEI Milana Šorga – Oprtalj – Portole

(Popis završen brojkom 129.)

ZAŠTITA ZAPOSLENIKA

Članak 15.

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 – pet (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 utvrđuje se 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 16.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

- (1) Visina dnevnice isplaćuje se u visini kako je to uređeno za državna tijela.
- (2) Ako je zaposlenik upućen na službeno putovanje s učenicima Škole koje traje najmanje osam (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.
- (3) 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.

Članak 17.

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 različito od mjesta prebivališta njegove obitelji na temelju obveze preuzete ugovorom o školovanju,
 - ako se njegova obitelj odseli u drugo mjesto,
 - ako u mjesecu nije radio niti jedan dan, neovisno o razlozima.
- (3) Naknada za odvojeni život isplaćuje se 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 18.

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 19.

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 20.

Stanka

(1) Odmor u tijeku rada (stanka) svakog dana 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 posljednja 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 21.

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 istodobno u

svakoj Školi, a ako 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 22.

Prekovremeni rad

(1) Prekovremeni rad je rad duži od punog odnosno nepunog radnog vremena, a može iznositi najviše do osam (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 obračunava se na način da se vrijednost održanog prekovremenog sata sukladno tjednom zaduženju uveća za vrijednost stručno-metodičke pripreme, sve uvećano za 50% po osnovi članka 11. stavka 1. točke 2. ovog Ugovora.

(4) Uvećanje plaće za prekovremeni rad isplaćuje se mjesečno uz isplatu plaće za taj mjesec.

(5) Rad učitelja zaposlenog kod poslodavca, kada zamjenjuje odsutnog učitelja u neposrednom odgojno-obrazovnom radu, ako na te poslove nije redovno raspoređen, 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 23.

(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) Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka javni natječaj nije potreban za sklapanje ugovora o radu:

– na određeno vrijeme, kada obavljanje posla ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ili na drugi propisan način, ali ne dulje od 60 dana;

– s osobom kojoj je ugovor o radu na neodređeno vrijeme otkazan zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga i koji se nalazi u evidenciji ureda državne uprave odnosno Gradskog ureda,

– do punog radnog vremena, s osobom koja ima zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme,

– sporazumom školskih ustanova (osnovnih škola odnosno osnovne i srednje škole) uz pristanak zaposlenika, u kojima su radnici u radnom odnosu na neodređeno vrijeme radi zamjene mjesta rada zbog udaljenosti mjesta rada od mjesta stanovanja,

– 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 24.

(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 sindikata potpisnika ovog Ugovora, a na razini županija ili Grada Zagreba formira se zajedničko županijsko ili gradsko Povjerenstvo.

(2) Zajedničko Povjerenstvo na razini države čine dva predstavnika Ministarstva i dva predstavnika sindikata potpisnika ovog Ugovora (u daljnjem tekstu: Sindikat).

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

(4) Članove Povjerenstva ispred Ministarstva i Ureda državne uprave imenuje ministar nadležan za obrazovanje, a ispred Sindikata imenuje predsjednik Sindikata.

(5) Povjerenstvo na razini države donosi Poslovnik o radu te se isti Poslovnik primjenjuje na razini županija i Grada Zagreba.

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

- redovito prati stanje i evidentira broj i kretanje zaposlenika u osnovnoškolskim ustanovama,
- obvezuje se voditi listu (evidenciju) zaposlenika kojima je prestao ugovor o radu na neodređeno puno radno vrijeme, odnosno ugovor o radu na neodređeno vrijeme u dijelu radnog vremena, 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, sukladno kriterijima za donošenje odluke o prednosti pri zapošljavanju i odredbama Zakona o radu i ovog Ugovora, na koje se obraća posebna pozornost,
- upućuje zaposlenike s lista (evidencija), i to nakon odlučivanja, prema propisanim kriterijima iz stavka 7. ovog članka, putem obrasca Uputnice, u skladu s njihovom vrstom i razinom obrazovanja, u škole koje su prijavile potrebu za zaposlenikom,
- briše iz evidencije zaposlenika koji je riješio svoj radnopravni status,
- liste (evidencije) s inicijalima zaposlenika objavljuju se na mrežnim stranicama Ureda državne uprave odnosno Gradskog ureda za obrazovanje i sport Grada Zagreba te se iste dostavljaju i ministarstvu nadležnom za obrazovanje i Sindikatu.

(7) Kriteriji za donošenje Odluke o prednosti pri zapošljavanju utvrđuju se Pravilnikom koji donosi Povjerenstvo na razini države, a isti su dužna primjenjivati povjerenstva na razini županija i Grada Zagreba.

Članak 25.

- (1) Povjerenstva na razini županija i Grada Zagreba su u obvezi međusobno surađivati i dostavljati jedni drugima podatke koje se traže za zaposlenike koji se nalaze na listama (evidencijama) tog Povjerenstva.
- (2) Škola je odmah po donošenju odluke o utvrđivanju organizacijskog viška obvezna prijaviti prestanak potrebe za zaposlenikom (djelomično ili u cijelosti) koji ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a utvrđen je organizacijskim viškom, radi uvrštavanja tog zaposlenika na listu (evidenciju) zaposlenika. Listu (evidenciju) zajedno vodi ured državne uprave i Povjerenstvo.
- (3) Škola je obvezna prijaviti zaposlenike koji imaju ugovor o radu na neodređeno radno vrijeme, a žele zamijeniti mjesto rada. 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 popunjeni propisani obrazac Škola je dužna dostaviti i presliku odluke o utvrđivanju zaposlenika organizacijskim viškom.

(4) Obrasce iz stavka 3. ovoga članka propisuje ministarstvo nadležno za obrazovanje uz dostavu istih Sindikatu potpisniku ovog Ugovora. Propisani obrasci se moraju obvezno dostaviti Školama do 15. lipnja tekuće godine.

(5) Prijave prestanka potreba za zaposlenikom, kao i prijave potreba za zaposlenikom, Škola je obvezna za novu školsku godinu dostaviti Povjerenstvu najkasnije do 1. srpnja tekuće godine ili najkasnije tri (3) dana tijekom nastavne godine nakon što je utvrdila potrebu ili prestanak potrebe za zaposlenikom.

(6) Povjerenstvo je dužno u roku od osam (8) dana pisano se očitovati o istoj prijavi.

(7) Škola će 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 o razlozima zbog kojih nije primljena upućena osoba.

(8) Županijsko ili gradsko Povjerenstvo uputit će predmete koje nije u mogućnosti riješiti zajedničkom Povjerenstvu na razini države. Isto je u obvezi, u roku od 15 dana, očitovati se o predmetu.

(9) Županijsko Povjerenstvo dužno je svaka tri mjeseca izvijestiti zajedničko Povjerenstvo za viškove i manjkove o iskazanim potrebama i organizacijskim viškovima od strane osnovnoškolskih ustanova na razini županije te donesenim odlukama o prednosti pri zapošljavanju.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 26.

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 s 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, ako je to za njega povoljnije.

Članak 27.

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

Članak 28.

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.

(4) Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta kao uvjet propisan stručni ispit, stručno usavršavanje ili osposobljavanje kao i stjecanje dopunskoga pedagoško-psihološkog obrazovanja odlukom poslodavca, za pripremu i polaganje toga ispita zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 10 radnih dana.

Članak 29.

Stručni ispit

(1) Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

(2) Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.

(3) Za polaganje stručnog ispita pripravnik iz stavka 1. ovog članka 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.

(4) 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.

VI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 30.

Zabrana otkaza bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća

(1) Bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu niti dati otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora:

- zaposleniku nakon 25 godina radnog staža kod istog poslodavca i 56 godina života,
- trudnici, odnosno ženi koja doji dijete do njegove treće godine života,
- roditelju, posvojitelju odnosno skrbniku djeteta do njegove sedme godina,
- osobi iz članka 39. Zakona o mirovinskom osiguranju (»Narodne novine«, broj: 157/13.),
- 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 povjerenik odnosno sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća, u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu u roku od osam (8) dana, odnosno u slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu u roku od pet (5) dana, ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

Članak 31.

(1) Zaposleniku s najmanje 56 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 te mjesto rada mora biti u istoj županiji, odnosno Gradu Zagrebu, odnosno susjednoj županiji 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 24. ovog Ugovora.

(3) Ako je zaposlenik pristao prihvatiti ugovor s utvrđenim manjim radnim vremenom od njegova 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 32.

Otkazni rok i staž kod istog poslodavca

(1) Za vrijeme otkaznog roka zaposlenik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada četiri (4) sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(2) U slučaju redovitog otkaza sindikalni povjerenik, odnosno povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća, dužan je u roku od osam (8) dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet (5) dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanom otkazivanju poslodavcu.

(3) Kao staž kod istog poslodavca računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, pri izračunu otpremnine zaposlenika koji je tijekom rada u javnoj službi i prestanka radnog odnosa već ostvario pravo na otpremninu, u neprekinuti staž neće biti uračunato razdoblje za koje je otpremninu prethodno ostvario.

Članak 33.

(1) Zaposlenik u radnom odnosu na neodređeno puno radno vrijeme, s navršenih 60 godina života i 30 godina mirovinskog staža, za čijim radom zbog poslovnih ili organizacijskih razloga prestaje potreba u Školi u dijelu radnog vremena, u uvjetima prestanka potrebe za istim u razdoblju od tri (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 na temelju ugovora o radu na neodređeno puno radno vrijeme, iskazanom kao tehnološki višak, poslodavac kod koga zbog gospodarskih, tehnoloških i organizacijskih razloga prestaje potreba za zaposlenikom, osigurat će 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 34.

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 upozoriti ga na mogućnost otkaza, a na temelju 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 35.

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 uzet 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. UMANJENJE RADNE OBVEZE UČITELJA RAZREDNE I PREDMETNE NASTAVE

Članak 36.

(1) Ukupne tjedne obveze u neposrednome odgojno-obrazovnom radu s učenicima, za učitelje koji su obavljali poslove u neposrednome odgojno-obrazovnom radu s učenicima više od 30 do 35 godina, mogu biti umanjene za jedan (1) sat tjedno i to za izvođenje dodatnog rada ili dopunske nastave ili izvannastavnih aktivnosti.

(2) Ukupne tjedne obveze u neposrednome odgojno-obrazovnom radu s učenicima, za učitelje koji su obavljali poslove u neposrednome odgojno-obrazovnom radu s učenicima više od 35 godina, mogu biti umanjene za dva (2) sata tjedno neposrednog odgojno-obrazovnog rada.

(3) Pravo na umanjenje ne može ostvariti:

– učitelj razredne nastave ako nastavu Glazbene kulture u njegovu razrednom odjelu izvodi učitelj predmetne nastave,

– učitelj koji ne ostvaruje puno radno vrijeme u jednoj ili više škola,

– učitelj koji je jedan od dvaju ili više učitelja, odnosno jedini učitelj nastavnoga predmeta s ugovorom o radu na puno radno vrijeme, a koji je zadužen s minimumom sati redovite nastave za ostvarivanje prava na puno radno vrijeme.

(4) Učitelja iz stavka 1. i 2. ovoga članka poslodavac ne može zadužiti prekovremenim radom.

(5) Umjesto učitelja razredne nastave koji koristi pravo iz stavka 1. ovog članka dodati rad, dopunsku nastavu ili izvannastavne aktivnosti izvodi drugi učitelji razredne nastave, a u slučaju da koristi pravo iz stavka 2. ovog članka nastavu odgojnih područja (Glazbena kultura, Likovna kultura i Tjelesna i zdravstvena kultura) izvodi učitelj predmetne nastave odnosno dodatni rad, dopunsku nastavu ili izvannastavne aktivnosti izvodi drugi učitelji razredne nastave.

(6) Učitelj koji puno radno vrijeme ostvaruje radom u više škola, pravo iz stavka 1. i 2. ovog članka ostvaruje samo u jednoj školi.

VIII. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 37.

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 prijeti 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 se 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 obvezan 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 obvezan 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 38.

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 tri (3) mjeseca obavještavati povjerenika zaštite na radu odnosno radničko vijeće odnosno sindikalnog povjerenika o opasnostima i štetnostima te mjerama koje je poduzeo i koje će poduzeti radi unapređenja prevencije, profesionalnih rizika i njihovih štetnih posljedica.

Članak 39.

Obveza poslodavca – sistematski pregledi

(1) Svi zaposlenici do 50 godina starosti svake tri (3) godine, a zaposleni iznad 50 godina starosti svake dvije (2) godine imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 500 kuna, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznog 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 redosljedu 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 40.

(1) U vezi s provođenjem zaštite na radu i prava povjerenika zaštite na radu poslodavci (škole) i zaposlenici dužni su se pridržavati odredbi Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika o zaštiti na radu poslodavca (škole) i odredbi Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

(2) Naknada za rad povjerenika za zaštitu na radu iznosi četiri (4) radna sata tjedno uz naknadu plaće tijekom svake kalendarske godine u tijeku trajanja mandata.

(3) Povjereniku zaštite na radu s punim radnim vremenom razmjerno se smanjuju redovne tjedne radne obveze u neposrednome odgojno-obrazovnom radu za dva (2) sata i za dva (2) sata u ostalim poslovima.

(4) Povjereniku zaštite na radu s nepunim radnim vremenom razmjerno se povećava tjedno radno vrijeme u neposredno odgojno obrazovnom radu za 2 sata i za 2 sata u ostalim poslovima.

Članak 41.

Zaštita zaposlenika

Zaposlenicima kojima je zbog povrede na radu nastale bez njihove krivnje ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti, kako je to navedeno u članku 39. Zakona o mirovinskom osiguranju (»Narodne novine«, broj: 157/13.), pripada pravo na razliku između plaće koju bi primao na radnom mjestu za koje ima sklopljen ugovor o radu i zbroja invalidske mirovine i plaće koju prima na temelju Zakona o mirovinskom osiguranju.

IX. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA

Članak 42.

(1) Zaposlenik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u svezi s obavljanjem 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 poštovanja dostojanstva zaposlenika, te svako neželjeno ponašanje i postupke kojima se takvi odnosi narušavaju, opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionirati.

Članak 43.

(1) Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje zaposlenika.

(2) Uznemiravanje je svako ponašanje koje ima 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 teškoća.

(4) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima 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 44.

Obveze poslodavca u zaštiti dostojanstva zaposlenika

(1) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset zaposlenika dužan je, uz suglasnost radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća, imenovati osobu ovlaštenu od poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uza zaštitu dostojanstva (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba).

(2) Ako Sindikat ne dostavi suglasnost ili je odbije dati, poslodavac može imenovati samostalno osobu ovlaštenu od poslodavca za zaprimanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva.

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

Članak 45.

Postupak zaštite dostojanstva

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

(2) U slučaju neželjenog ponašanja iz članka 43. 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 uz zaštitu dostojanstva zaposlenika.

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

– je ovlaštena osoba odsutna,

– se radi o pritužbi same ovlaštene osobe,

– ako zaposlenik određen za rješavanje pritužbi ne riješi pritužbu u propisanom roku ili ako to ovlaštena osoba izričito zatraži od poslodavca.

(6) Ovlaštena osoba dužna je odmah, ovisno o naravi i težini povrede, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe istu ispitati, o čemu se sastavlja zapisnik koji 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 46.

Mjere u postupku zaštite dostojanstva

(1) Ako ovlaštena osoba utvrdi da postoji neželjeno ponašanje iz članka 43. 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 OVLASTI SINDIKATA I SINDIKALNIH POVJERENIKA I PREDSTAVNIKA TE SINDIKALNIH POVJERENIKA S PRAVIMA I OBVEZAMA RADNIČKOG VIJEĆA

Članak 47.

Obavijest o izboru sindikalnog predstavnika

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

Članak 48.

Prava sindikalnih povjerenika i predstavnika

(1) Poslodavac je obavezan 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 u vrijeme i na način koji ne šteti radu poslodavca.

(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 tri (3) dana.

(4) Poslodavac je dužan u pisanom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika najkasnije u roku od pet (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 zakonom i kolektivnim ugovorima.

(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 s tom dužnosti smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Članak 49.

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, a koje ne štete obavljanju službe.

(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 50.

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 na temelju 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 ministarstva nadležnog za rad.

(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 51.

Zaštita sindikalnog povjerenika

(1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obnašanja sindikalne dužnosti te najkraće šest (6) mjeseci po isteku dužnosti, a, u slučaju da po isteku šest (6) mjeseci traje školska godina u kojoj je istekla dužnost, najduže do kraja te školske godine, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu, 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 radničko vijeće,
- prema ukupnom broju zaposlenih u Školi – u slučaju kada radničko 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 52.

Zamjena radničkog vijeća sindikalnim povjerenikom

(1) Ako u Školi nije utemeljeno radničko vijeće, sva njegova prava i obveze u skladu sa Zakonom o radu preuzima jedan sindikalni povjerenik ili više sindikalnih povjerenika.

(2) Broj sindikalnih povjerenika s pravima iz stavka 1. ovog članka je kako slijedi:

- u Školi do 75 zaposlenika – 1 povjerenik

– u Školi od 76 i više zaposlenika – 3 povjerenika.

(3) Ako tijekom trajanja mandata sindikalnog povjerenika dođe do promjene broja zaposlenika za više od 10%, strane potpisnice ovog Ugovora suglasne su preispitati broj povjerenika utvrđenih stavkom 2. ovog članka, ali na početku sljedeće školske godine.

(4) Svaki povjerenik iz stavka 2. ovog članka ima pravo na šest (6) radnih sati tjedno uz naknadu plaće tijekom svake kalendarske godine u trajanju mandata.

(5) Sindikalnom povjereniku koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća s punim radnim vremenom razmjerno se smanjuju redovne tjedne obveze u neposrednom odgojno obrazovnom radu za tri (3) sata, a za tri (3) sata u ostalim poslovima.

(6) Sindikalnom povjereniku koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća s nepunim radnim vremenom razmjerno se povećava tjedno radno vrijeme u neposrednom odgojno obrazovnom radu za tri (3) sata, a za tri (3) sata u ostalim poslovima.

(7) U Školi koja ima 76 i više zaposlenika odnosno tri (3) sindikalna povjerenika koji su preuzeli prava i obveze radničkog vijeća, pravo iz stavka 5. odnosno 6. ima samo jedan sindikalni povjerenik. Ostali povjerenici imaju pravo na umanjeње odnosno uvećanje tjednog radnog vremena za šesta (6) sati tjedno u ostalim poslovima, uz naknadu plaće tijekom svake kalendarske godine u trajanju mandata.

(8) Sindikalni povjerenici koji su preuzeli prava i ovlasti radničkog vijeća mogu jedan drugome ustupati radne sate.

(9) Sindikalni povjerenik koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća u školama s više od 75 zaposlenih i kojima su ostali povjerenici ustupili radne sate, imaju pravo na umanjeње ili uvećanje tjednog radnog vremena u neposredno odgojno obrazovnom radu za tri (3) sata, a preostale sate u ostalim poslovima.

(10) Ako sindikalni povjerenik koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća obavlja i poslove povjerenika za zaštitu na radu, ima pravo na umanjeње, odnosno uvećanje tjednog radnog vremena u neposredno odgojno obrazovnom radu za tri (3) sata, a preostale sate u ostalim poslovima.

(11) Sindikalni povjerenik koji nije preuzeo ovlasti radničkog vijeća ima pravo na umanjeње, odnosno uvećanje tjednog radnog vremena za dva sata rada tjedno uz naknadu plaće.

(12) Sindikalnom povjereniku iz stavka 11. ovog članka s nepunim radnim vremenom razmjerno se povećava tjedno radno vrijeme u neposredno odgojno obrazovnom radu za jedan (1) sat, a za jedan (1) sat u ostalim poslovima.

(13) Sindikalnom povjereniku iz stavka 11. ovog članka s punim radnim vremenom razmjerno se umanjuje tjedno radno vrijeme u neposredno odgojno obrazovnom radu za jedan (1) sat, a jedan (1) sat u ostalim poslovima.

Članak 53.

Predstavnik zaposlenika u školskom odboru

- (1) U školskom odboru jedan član mora biti predstavnik zaposlenika.
- (2) Predstavnik zaposlenika u školski odbor imenuje i opoziva radničko 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 radničko vijeće, predstavnika se imenuje i opoziva sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 54.

Stručno savjetovanje

- (1) Kad sindikalni povjerenik zamjenjuje radničko 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 55.

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.

XI. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 56.

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 57.

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 58.

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 59.

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 60.

Zabrana ometanja štrajka

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

Članak 61.

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 62.

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 63.

Štrajkaški odbor

(1) Štrajkaški odbor Sindikata prati održava 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 64.

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 centralnoga grijanja u školama i učeničkim domovima s 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 65.

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 66.

Osnivanje i ovlasti povjerenstva za tumačenje

(1) Ugovorne strane osnivaju zajedničko povjerenstvo za tumačenje ovog Ugovora u koji potpisnici ovog Ugovora 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 67.

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 sporazumjet 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 objavljena svakih 6 mjeseci na mrežnim (web) stranicama Ministarstva i sindikata potpisnika ovog Ugovora.

Članak 68.

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 69.

Poslovnik o radu iz članka 24. stavka 5. ovog Ugovora te Pravilnik o kriterijima iz članka 24. stavka 7. ovog Ugovora Povjerenstvo na razini države iz članka 24. stavka 2. ovog Ugovora donijet će u roku od 30 dana od dana imenovanja tog Povjerenstva.

Članak 70.

Ugovorne strane su suglasne da će u roku od 30 dana od dana sklapanja ovog Ugovora pristupiti pregovorima oko utvrđivanja kriterija i uređenja Popisa škola s otežanim uvjetima rada iz članka 14. ovog Ugovora.

Članak 71.

(1) Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od 1. travnja 2014. godine.

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka odredba članka 36. ovog Ugovora primjenjuje se od 1. rujna 2014. godine.

ZA VLADU
REPUBLIKE HRVATSKE

doc. dr. sc. Željko Jovanović, dr. med., mr. oec.,
ministar znanosti,
obrazovanja i sporta

ZA SINDIKAT
HRVATSKIH UČITELJA

Sanja Šprem, dipl. učiteljica,
predsjednica Sindikata hrvatskih učitelja