

KOLEKTIVNI UGOVORI

1018

VLADA REPUBLIKE HRVATSKE (u daljnjem tekstu: Vlada), zastupana po prof. dr. sc. Blaženki Divjak, ministrici znanosti i obrazovanja

i

SINDIKAT HRVATSKIH UČITELJA, zastupan po predsjednici Sanji Šprem, dipl. učiteljici, sklopili su 15. svibnja 2018. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENIKE U OSNOVNOŠKOLSKIM USTANOVAMA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Strane Kolektivnog ugovora

(1) Kolektivni ugovor za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama (u daljnjem tekstu: Ugovor) sklapaju Vlada Republike Hrvatske i Sindikat hrvatskih učitelja (u daljnjem tekstu: Sindikat).

(2) Ugovor obvezuje sve osobe koje su ga sklopile.

(3) Strane koje su sklopile Ugovor moraju se brinuti za izvršenje i poštivanje njegovih odredbi.

(4) 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, 105/10 – ispr., 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 126/12, 94/13, 152/14 i 7/17).

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;
- većega 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 slobodnoga i neometanog sindikalnog organiziranja i djelovanja, potpisnici će se zajednički zauzimati za ostvarivanje povoljnoga normativnog okvira u skladu s međunarodnim standardima i komparativnim iskustvima.

Članak 3.

Sadržaj Ugovora

- (1) Ugovorom se utvrđuju prava i obveze njegovih potpisnika.
- (2) Ugovorom se utvrđuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenika Škola.
- (3) Odredbe 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) Ugovor se sklapa na određeno vrijeme do 1. ožujka 2022. godine.
- (2) Ugovor mogu otkazati obje strane u slučaju bitno promijenjenih gospodarskih okolnosti, s otkaznim rokom od tri (3) mjeseca.
- (3) Prije otkazivanja Ugovora, strana koja ga otkazuje, obvezna je drugoj strani predložiti njegove izmjene i dopune.
- (4) Vlada Republike Hrvatske i Sindikat obvezuju se započeti pregovore za sklapanje novoga Kolektivnoga ugovora za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama najkasnije tri mjeseca prije isteka Ugovora.

Članak 5.

Pravno važenje

Nakon isteka roka na koji je sklopljen Ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj, prava i obveze iz radnog odnosa te u vezi s radnim odnosom kao i 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 Ugovora.
- (2) Ugovorna strana, koja želi izmjenu ili dopunu Ugovora, mora drugoj strani podnijeti pisani zahtjev s obrazloženjem.
- (3) Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu ili dopunu 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) Izmjene odnosno dopune Ugovora sklapaju se i stupaju na snagu sukladno odredbama o važenju kolektivnoga ugovora sadržanim u posebnom propisu koji uređuje reprezentativnost.
- (5) Ako strana kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu sa stavkom 3. ovoga članka, smatrat će se da su ispunjeni uvjeti za štrajk uz prethodno provođenje postupka mirenja.

Članak 7.

Objava Ugovora

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

Članak 8.

Traženje mišljenja i sudjelovanje Sindikata

- (1) Vlada Republike Hrvatske i Ministarstvo znanosti i obrazovanja (u daljnjem tekstu: Ministarstvo) obvezuju se, u duhu socijalnog partnerstva, uključiti Sindikat u izradu nacрта i prijedloga zakona i drugih propisa i akata koji utječu na radno-pravni, socijalni, profesionalni i materijalni položaj zaposlenika u Školi.
- (2) Sukladno stavku 1. ovoga članka Ministarstvo se obvezuje uključiti Sindikat u izradu pravilnika kojima se propisuju kriteriji vezano uz napredovanje i nagrađivanje zaposlenika u osnovnoškolskim ustanovama.

II. RADNA MJESTA SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

Članak 9.

U Školi rade:

- ravnatelj;
- učitelji;
- stručni suradnici u skladu s važećim propisima: pedagozi, psiholozi, stručnjaci edukacijsko-rehabilitacijskog profila (edukacijski rehabilitator, logoped i socijalni pedagog) te školski knjižničari;
- tajnici;
- voditelji računovodstva;
- računovodstveni ili administrativni referenti;
- medicinske sestre/zdravstveni tehničari u školskoj ustanovi za djecu s teškoćama u razvoju;
- kuharice;
- spremačice;
- domari/ložači/kućni majstori/vozači;
- ostali zaposlenici;
- zaposlenici koji se na dan stupanja na snagu Ugovora zateku u radnom odnosu na neodređeno vrijeme na radnim mjestima prema ranije važećim propisima.

III. PLAĆE I NAKNADE

OSNOVNA PLAĆA I UVEĆANJE PLAĆE

Članak 10.

Plaća

- (1) Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.
- (2) Osnovnu plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnoga mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnoga staža.
- (3) Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaća.
- (4) Ugovorne strane zajednički utvrđuju da Sporazum o dodacima na plaću u obrazovanju i znanosti od 25. studenoga 2006. godine sadržajno predstavlja sastavni dio Ugovora i važeći je dokument koji se primjenjuje na način i u rokovima određenim tim istim dokumentom.

Članak 11.

Uvećanje osnovne 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 prijedodnevnom (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 jednoga 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. ovoga članka ili u radu prelazi iz vremena prijepodnevnog 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. ovoga 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. ovoga 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 zaposlenik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

(12) Dodaci iz ovoga članka međusobno se ne isključuju, osim kumuliranja uvećanja plaće s osnove dvokratnoga rada i smjenskog rada u istom danu.

Članak 12.

Posebni uvjeti rada

(1) Posebni uvjeti rada učitelja u redovitim razrednim odjelima su rad:

- a) u kombiniranom razrednom odjelu razredne nastave;
- b) u kombiniranom razrednom odjelu predmetne nastave;
- c) u kombiniranom razrednom odjelu razredne i predmetne nastave;
- d) u redovitom razrednom odjelu u koji je/su integriran/i i učenik/ci s teškoćama u razvoju po redovitom programu uz prilagodbu sadržaja i individualizirane postupke sukladno rješenju učenika;
- e) u redovitom razrednom odjelu u koji je/su integriran/i i učenik/ci s teškoćama u razvoju po posebnom programu uz individualizirane postupke iz svih ili pojedinih nastavnih predmeta sukladno rješenju učenika;
- f) s učenicima koji iz zdravstvenih razloga pohađaju nastavu u zdravstvenoj ustanovi neovisno o vrsti programa i organizaciji rada.

(2) Posebni uvjeti rada za učitelje u posebnim razrednim odjelima/odgojno-obrazovnim skupinama su rad u:

- a) posebnom razrednom odjelu s učenicima s teškoćama u razvoju po redovitom programu uz individualizirane postupke i/ili redovitom programu uz prilagodbu sadržaja i individualizirane postupke;
- b) posebnom razrednom odjelu s učenicima s teškoćama u razvoju po posebnom programu uz individualizirane postupke iz svih nastavnih predmeta;
- c) odgojno-obrazovnoj skupini s učenicima s teškoćama u razvoju po posebnom programu za stjecanje kompetencija u aktivnostima svakodnevnoga života i rada uz individualizirane postupke.

(3) Posebni uvjeti rada za stručne suradnike su rad s učenicima s teškoćama u razvoju koji se školuju po posebnom programu uz individualizirane postupke iz svih nastavnih predmeta u posebnom razrednom odjelu i/ili po posebnom programu za stjecanje kompetencija u aktivnostima svakodnevnoga života i rada uz individualizirane postupke u odgojno-obrazovnoj skupini.

(4) Posebni uvjeti rada za sve zaposlenike su:

- a) rad u školi za koju je utvrđen status škole s otežanim uvjetima rada;

b) rad zaposlenika koji rade u školama do kojih ne postoji javni prijevoz te zaposlenik, jer nema mogućnost dolaska na posao javnim prijevozom, u osobnoj organizaciji mora prijeći najmanje 50 kilometara u jednom smjeru u jednom danu;

c) rad učitelja predmetne nastave, koji tijekom jednoga dana realizira nastavu u tri ili više matičnih ili područnih škola.

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

Članak 13.

Dodatak na osnovnu plaću za rad u posebnim uvjetima

(1) Za rad u posebnim uvjetima učitelju razredne nastave osnovna plaća se uvećava za održane sate ukupnog neposrednog odgojno-obrazovnog rada u:

a) kombiniranom razrednom odjelu razredne i/ili predmetne nastave:

– s dva razreda za 15%;

– s tri razreda za 25%;

– s četiri i više razreda za 35%.

b) Ako je u kombinirani razredni odjel iz podstavka a) ovoga stavka integriran učenik s teškoćama u razvoju po redovitom programu uz prilagodbu sadržaja i individualizirane postupke i/ili učenik s teškoćama u razvoju po posebnom programu uz individualizirane postupke učitelju se osnovna plaća uvećava za 5% za sate redovite nastave neovisno o broju učenika s teškoćama u razvoju i broju programa. Ovaj dodatak ne isplaćuje se u slučaju kada je učenik s teškoćama jedini učenik jednog od razreda koji čine kombinirani razredni odjel.

(2) Za rad u posebnim uvjetima učitelju predmetne nastave osnovna plaća se uvećava za održane sate redovite i/ili izborne nastave u:

a) kombiniranom razrednom odjelu:

– s dva razreda za 15%;

– s tri razreda za 25%;

– s četiri i više razreda za 35%.

b) Ako je u kombinirani razredni odjel podstavka a) ovoga stavka integriran učenik s teškoćama u razvoju po redovitom programu uz prilagodbu sadržaja i individualizirane postupke i/ili učenik s teškoćama u razvoju po posebnom programu uz individualizirane postupke učitelju se osnovna plaća uvećava za 5% za sate redovite i/ili izborne nastave neovisno o broju učenika s teškoćama u razvoju i broju programa. Ovaj dodatak ne isplaćuje se u slučaju kada je učenik s teškoćama jedini učenik jednog od razreda koji čine kombinirani razredni odjel.

(3) Za rad u posebnim uvjetima učitelju razredne ili predmetne nastave, u redovitom razrednom odjelu u koji je/su integriran/i i učenik/ci s teškoćama u razvoju osnovna plaća se uvećava za rad:

– po redovitom programu uz prilagodbu sadržaja i individualizirane postupke iz svih ili pojedinih nastavnih predmeta sukladno rješenju učenika s teškoćama u razvoju za svaki navedeni program po održanom satu redovite i/ili izborne nastave za 7%;

– po posebnom programu uz individualizirane postupke iz svih ili pojedinih nastavnih predmeta sukladno rješenju učenika s teškoćama u razvoju za svaki navedeni program po održanom satu redovite i/ili izborne nastave za 10%;

– u zdravstvenoj ustanovi neovisno o vrsti programa i organizaciji rada za održane sate redovite nastave za 7%.

(4) Za rad u posebnim uvjetima učitelju u posebnim razrednim odjelima/odgojno-obrazovnim skupinama osnovna plaća se uvećava za rad:

– po redovitom programu uz individualizirane postupke i/ili redovitom programu uz prilagodbu sadržaja i individualizirane postupke iz članka 12. stavka 2. podstavka a) za održane sate redovite i/ili izborne nastave za 10%;

– po posebnom programu uz individualizirane postupke iz svih nastavnih predmeta iz članka 12. stavka 2. podstavka b) za ukupan neposredan odgojno-obrazovni rad za 17%;

– po posebnom programu za stjecanje kompetencija u aktivnostima svakodnevnoga života i rada uz individualizirane postupke iz članka 12. stavka 2. podstavka c) za ukupan neposredan odgojno-obrazovni rad za 17%.

(5) Za rad u posebnim uvjetima stručnom suradniku osnovna plaća se uvećava za održane sate neposrednog odgojno-obrazovnog rada s učenicima s teškoćama u razvoju koji se školuju po posebnom programu uz individualizirane postupke iz svih nastavnih predmeta u posebnom razrednom odjelu i/ili po posebnom programu za stjecanje kompetencija u aktivnostima svakodnevnoga života i rada uz individualizirane postupke u odgojno-obrazovnoj skupini za 10%.

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

(7) Zaposlenici koji rade u Školama do kojih ne postoji javni prijevoz te zaposlenici, jer nemaju mogućnost dolaska na posao javnim prijevozom, u osobnoj organizaciji moraju prijeći najmanje 50 kilometara u jednom smjeru u jednom danu, ostvaruju pravo na uvećanje osnovnice za obračun plaće u javnim službama za 5%.

(8) Učitelj predmetne nastave koji tijekom jednoga 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 toga dana. Navedeni dodatak obračunavaju i isplaćuju one Škole u kojima zaposlenik radi na navedeni način i to razmjerno ugovorenom radnom vremenu zaposlenika u Školi.

(9) Ako zaposlenik ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće na temelju više prava iz ovoga članka, isplaćuje mu se uvećanje osnovne plaće po najviše dvije najpovoljnije osnove.

(10) Ako je drugim propisom uređeno pravo iz odredbe stavka 6. ovoga članka, zaposlenik bira koje će pravo koristiti o čemu je obavezan, pisanim putem obavijestiti poslodavca.

Članak 14.

Sljedeće matične, odnosno područne osnovne škole, a kojima je utvrđen status Škole s otežanim uvjetima rada te zaposlenici kojih ostvaruju pravo na postotno uvećanje osnovne plaće sukladno odredbama članka 12. stavka 4. podstavka a) i članka 13. stavka 6. Ugovora jesu:

ZAGREBAČKA ŽUPANIJA

1. Područna škola Noršić Selo pri OŠ Milana Langa, Bregana;
2. Područna škola Novo Selo pri OŠ Milana Langa, Bregana;
3. OŠ Kravarsko, Kravarsko;
4. OŠ Pokupsko, Pokupsko;
5. Područna škola Manja Vas pri OŠ Rude, Rude;

SISAČKO-MOSLAVAČKA ŽUPANIJA

6. OŠ Dvor, Dvor;
7. Područna škola Rujevac pri OŠ Dvor, Dvor;
8. OŠ Gvozd, Gvozd;
9. Područna škola Puska pri OŠ Jasenovac, Jasenovac;
10. Područna škola Letina pri OŠ Sunja, Sunja;

KARLOVAČKA ŽUPANIJA

11. Područna škola Grabrk pri OŠ »Ivan Goran Kovačić« Duga Resa;
12. Područna škola Drežnica pri OŠ Ivane Brlić-Mažuranić, Ogulin;
13. Područna škola Lović Prekriški pri OŠ »Slava Raškaj«, Ozalj;
14. Područna škola Vivodina pri OŠ »Slava Raškaj«, Ozalj;
15. OŠ Cetingrad;
16. Područna škola Saborsko pri OŠ Plaški, Plaški;
17. Područna škola Radatovići pri OŠ Žakanje, Žakanje;
18. Područna škola Kašt pri OŠ Žakanje, Žakanje;

VARAŽDINSKA ŽUPANIJA

19. OŠ Andrije Kačića Miošića, Donja Voća;
 20. Područna škola Gornja Voća pri OŠ Andrije Kačića Miošića, Donja Voća;
 21. OŠ Ivana Rangera, Kamenica;
 22. Područna škola Žarovnica pri OŠ Ivana Rangera, Kamenica;
- PRIMORSKO-GORANSKA ŽUPANIJA
23. Područna škola Valun pri OŠ Frane Petrića, Cres;
 24. Područna škola Martinšćica pri OŠ Frane Petrića, Cres;
 25. Područna škola Punta Križa pri OŠ Maria Martinolića, Mali Lošinj;
 26. Područna škola Unije pri OŠ Maria Martinolića, Mali Lošinj;
 27. Područna škola Susak pri OŠ Maria Martinolića, Mali Lošinj;
 28. Područna škola Ilovik pri OŠ Maria Martinolića, Mali Lošinj;
 29. OŠ Frana Krste Frankopana, Brod na Kupu;
 30. OŠ Čabar, Čabar;
- LIČKO-SENJSKA ŽUPANIJA
31. OŠ Donji Lapac, Donji Lapac
 32. Područna škola Kuterevo pri OŠ Zrinskih i Frankopana, Otočac;
 33. Područna škola Lipovlje pri OŠ Zrinskih i Frankopana, Otočac;
 34. Područna škola Vrhovine pri OŠ Zrinskih i Frankopana, Otočac;
 35. Područna škola Krasno pri OŠ Silvija Strahimira Kranjčevića, Senj;
 36. Područna škola Vratnik pri OŠ Silvija Strahimira Kranjčevića, Senj;
 37. Područna škola Jablanac pri OŠ Silvija Strahimira Kranjčevića, Senj;
 38. Područna škola Krivi Put pri OŠ Silvija Strahimira Kranjčevića, Senj;
 39. Područna škola Križpolje pri OŠ Luke Perkovića, Brinje;
 40. Područna škola Križ Kamenica pri OŠ Luke Perkovića, Brinje;
 41. Područna škola Jezerane pri OŠ Luke Perkovića, Brinje;
 42. Područna škola Stajnica pri OŠ Luke Perkovića, Brinje;
 43. Područna škola Lipice pri OŠ Luke Perkovića, Brinje;
 44. Područna škola Letinac pri OŠ Luke Perkovića, Brinje;
 45. OŠ Anž Frankopan, G. Kosinj;
 46. Područna škola Rudinka pri OŠ Anž Frankopan, G. Kosinj;
 47. Područna škola Vukelić Selo pri OŠ Anž Frankopan, G. Kosinj;
 48. Područna škola Lipovo Polje pri OŠ Anž Frankopan, G. Kosinj;
 49. Područna škola Krš Gradina pri OŠ Anž Frankopan, G. Kosinj;
 50. Područna škola Lun pri OŠ Antuna Gustava Matoša, Novalja;
 51. OŠ Lovinac, Lovinac;
 52. OŠ Kralja Tomislava, Udbina;
 53. Područna škola Podlapača pri OŠ Kralja Tomislava, Udbina;
 54. Područna škola Vaganac pri OŠ Plitvička Jezera, Plitvička Jezera;
 55. Područna škola Smoljanac pri OŠ Plitvička Jezera, Plitvička Jezera;
 56. Područna škola Ličko Petrovo Selo pri OŠ dr. Franje Tuđmana, Korenica;
 57. Područna škola Kalinovača pri OŠ »Dr. Ante Starčević« Pazarište-Klanac;
- VIROVITIČKO-PODRAVSKA ŽUPANIJA
58. OŠ Voćin, Voćin;

59. Područna škola Hum pri OŠ Voćin, Voćin;
 60. Područna škola Čeralije pri OŠ Voćin, Voćin;
 61. Područna škola Križnica pri OŠ Petra Preradovića, Pitomača;
- POŽEŠKO-SLAVONSKA ŽUPANIJA
62. Područna škola Sovski Dol pri OŠ Stjepana Radića, Čaglin;
- ZADARSKA ŽUPANIJA
63. OŠ Nikole Tesle, Gračac;
 64. Područna škola Srb pri OŠ Nikole Tesle, Gračac;
 65. Područna škola Vlašići pri OŠ Jurja Dalmatinca, Pag;
 66. Područna škola Dinjiška pri OŠ Jurja Dalmatinca, Pag;
 67. Područna škola Povljana pri OŠ Jurja Dalmatinca, Pag;
 68. Područna škola Olib pri OŠ Zadarski otoci, Zadar;
 69. Područna škola Silba pri OŠ Zadarski otoci, Zadar;
 70. Područna škola Ist pri OŠ Zadarski otoci, Zadar;
 71. Područna škola Veli Iž pri OŠ Zadarski otoci, Zadar;
 72. Područna škola Kruščica pri OŠ Starigrad, Starigrad Paklenica;
 73. OŠ »Petar Lorini« Sali;
 74. Područna škola Božava pri OŠ »Petar Lorini« Sali;
 75. OŠ »Vladimir Nazor« Neviđane;
 76. Područna škola Vrgada pri OŠ Pakoštane, Pakoštane;
 77. OŠ »Ivan Goran Kovačić« Lišane Ostrovičke;
 78. OŠ »Petar Zoranić« Stankovci;
 79. Područna škola Banjevci pri OŠ »Petar Zoranić« Stankovci;
 80. Područna škola Crljenik pri OŠ »Petar Zoranić« Stankovci;
 81. Područna škola Radašinovci pri OŠ »Petar Zoranić« Stankovci;
 82. OŠ »Valentin Klarin« Preko;
 83. Područna škola Ugljan pri OŠ »Valentin Klarin« Preko;
 84. Područna škola Lukoran pri OŠ »Valentin Klarin« Preko;
 85. Područna škola Sutomišćica pri OŠ »Valentin Klarin« Preko;
 86. Područna škola Poljana pri OŠ »Valentin Klarin« Preko;
 87. Područna škola Kali pri OŠ »Valentin Klarin« Preko;
 88. Područna škola Kukljica pri OŠ »Valentin Klarin« Preko;
- OSJEČKO-BARANJSKA ŽUPANIJA
89. OŠ Drenje, Drenje;
 90. Područna škola Kućanci pri OŠ Drenje, Drenje;
 91. Područna škola Bračevci pri OŠ Drenje, Drenje;
 92. Područna škola Pridvorje pri OŠ Drenje, Drenje;
 93. Područna škola Slatinik Donji pri OŠ Drenje, Drenje;
 94. Područna škola Mandićevac pri OŠ Drenje, Drenje;
 95. Područna škola Paljevina pri OŠ Drenje, Drenje;
 96. OŠ »Silvije Strahimir Kranjčević«, Levanjska Varoš;
- ŠIBENSKO-KNINSKA ŽUPANIJA
97. OŠ Kistanje, Kistanje;

98. OŠ Jakova Gotovca, Unešić;

99. Područna škola Mirlović Zagora pri OŠ Jakova Gotovca, Unešić;

SPLITSKO-DALMATINSKA ŽUPANIJA

100. OŠ Gornja Poljica – Srijane;

101. Područna škola Dolac Donji pri OŠ Gornja Poljica, Srijane;

102. OŠ »Stjepan Radić« – Tijarica;

103. Područna škola Mijaca pri OŠ Vrgorac, Vrgorac;

104. Područna škola Dobranje pri OŠ »Ivan Goran Kovačić« Cista Velika;

105. OŠ Aržano, Aržano;

106. Područna škola Svib pri OŠ Aržano, Aržano;

107. Područna škola Svibić pri OŠ Aržano, Aržano;

108. Područna škola Ričice pri OŠ »Ivan Leko« Proložac;

109. »OŠ Ante Anđelinović« Sućuraj;

110. Područna škola Bogomolje pri »OŠ Ante Anđelinović« Sućuraj;

111. OŠ Zagvozd, Zagvozd;

112. Područna škola Dobrinče pri OŠ Zagvozd, Zagvozd;

113. Područna škola Krstacije pri OŠ Zagvozd, Zagvozd;

114. Područna škola Rastovac pri OŠ Zagvozd, Zagvozd;

115. Područna škola Slivno pri OŠ Zagvozd, Zagvozd;

116. Područna škola Vrdoljaci pri OŠ Zagvozd, Zagvozd;

117. OŠ Studenci, Studenci;

118. OŠ Braće Radić, Bračević;

119. Područna škola Crivac pri OŠ Braće Radić, Bračević;

120. Područna škola Ramljane pri OŠ Braće Radić, Bračević;

121. Područna škola Ogorje Donje pri OŠ Braće Radić, Bračević;

122. OŠ Primorski Dolac, Primorski Dolac;

DUBROVAČKO-NERETVANSKA ŽUPANIJA

123. OŠ »Braća Glumac« Lastovo;

124. Područna škola Ponikve pri OŠ Ston, Ston;

125. Područna škola Hodilje pri OŠ Ston, Ston;

126. OŠ Janjina, Janjina;

127. Područna škola Putnikovići pri OŠ Janjina, Janjina;

128. Područna škola Žuljana pri OŠ Janjina, Janjina;

129. OŠ Kuna, Kuna;

130. Područna škola Potomje pri OŠ Kuna, Kuna;

131. Područna škola Oskorušno pri OŠ Kuna, Kuna;

132. Područna škola Šipanska Luka pri OŠ Ivana Gundulića, Dubrovnik;

133. Područna škola Suđurađ pri Ivana Gundulića, Dubrovnik;

134. Područna škola Lopud pri OŠ Antuna Masle, Orašac;

135. OŠ Trpanj, Trpanj;

136. OŠ Otrići-Dubrave, Otrić-Seoci;

137. OŠ Mljet, Babino Polje;

138. Područna škola Govedari pri OŠ Mljet, Babino Polje;

139. OŠ Primorje, Smokovljani;

140. Područna škola Topolo pri OŠ Primorje, Smokovljani;

ISTARSKA ŽUPANIJA

141. Područna škola Lanišće pri OŠ »Vazmoslav Gržalja«, Buzet;

142. OŠ – SEI Milana Šorga, Oprtalj – Portole;

(Popis završen brojkom 142.)

Članak 15.

Zaštita zaposlenika – povoljnija norma

(1) U slučaju kada tijekom radnoga vijeka zaposlenika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom i jednog od sljedećih uvjeta:

- starosti – pet (5) godina pred starosnu mirovinu ili
- profesionalne bolesti ili
- ozljede 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 nadležnoga tijela na način da se za nastavno osoblje, polovina (1/2) utvrđenoga smanjenja odnosi na neposredan odgojno-obrazovni rad, a druga polovina (1/2) utvrđenoga smanjenja na ostala zaduženja u okviru 40-satnog radnog tjedna. Za nenastavno osoblje cjelokupan postotak utvrđenoga smanjenja radne sposobnosti odnosi se na strukturu poslova u okviru 40-satnog radnog tjedna.

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

OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 16.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

(1) Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada troškova prijevoza, dnevnica i naknada punog iznosa troškova smještaja, sukladno Uredbi Vlade Republike Hrvatske.

(2) Dnevnica iznosi 170,00 kn neto po danu.

(3) Zaposlenik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje više od 8 sati, a manje od 12 sati.

(4) Ako je na službenom putu, na teret poslodavca osiguran jedan obrok (ručak ili večera) iznos dnevnice umanjuje se za 30%, odnosno za 60% ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).

(5) Ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos dnevnice povećava, od dana primjene toga propisa toliko se povećava iznos dnevnice iz ovoga članka.

(6) Poslodavac je dužan izdati putni nalog zaposleniku prije odlaska na put.

(7) Iznimno od stavka 3. i 4. ovoga članka, zaposleniku upućenom na službeno putovanje s učenicima Škole ili koji provodi izvanučioničku nastavu sukladno propisanom nastavnom planu i programu/kurikulumu u mjestu izvan sjedišta Škole, a koje traje najmanje osam (8) sati, bez obzira na osiguranu prehranu i smještaj, isplaćuje se iznos pune dnevnice.

(8) Zaposlenik ima pravo povrata izvanrednih i nepredviđenih troškova nastalih višom silom (mobilna komunikacija, taksi i sl.), koji su u vezi s obavljanjem poslova realizacije putovanja.

Članak 17.

Naknada za povećanu odgojno-obrazovnu odgovornost

Zaposlenik koji vodi učenike na višednevne aktivnosti izvan škole, a na koje ga je uputio poslodavac sukladno propisima i aktima Škole, ima pravo na jednokratnu naknadu zbog povećane odgojno-obrazovne odgovornosti za učenike tijekom navedenih aktivnosti i to u iznosu od 50 kuna neto po danu višednevne aktivnosti.

Članak 18.

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. ovoga 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 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 stalnoga 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 19.

Osiguranje zaposlenika u Školi

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

(2) Ministarstvo i Sindikat obvezuju se objaviti policu osiguranja ili poveznicu na policu osiguranja na svojim mrežnim stranicama.

Članak 20.

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 21.

Stanka

(1) Odmor u tijeku rada (stanka) svakog dana traje 30 minuta.

(2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnoga vremena niti u posljednja dva sata prije završetka radnoga vremena, odnosno za učitelja tijekom neposrednoga 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. ovoga članka učitelj će, u pravilu, koristiti kao slobodne dane tijekom odmora učenika (za vrijeme zimskog ili proljetnog odmora).

Članak 22.

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 zaposleniku, razdoblje rada u nepunom radnom vremenu jednako je razdoblju rada u punom radnom vremenu glede prava na otkazni rok i otpremninu.
- (4) Prigodom donošenja odluke o rasporedu godišnjeg odmora za zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka koji ima ugovore o radu u dvije ili više Škola, Škole moraju uskladiti rješenja o korištenju godišnjega odmora za zaposlenog na način da ga zaposlenik koristi istodobno u svakoj Školi, a ako Škole ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjega odmora, Škole su dužne omogućiti korištenje godišnjega odmora prema zahtjevu zaposlenika.
- (5) Za zaposlenika iz stavka 1. ovoga 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. ovoga članka može izabrati Školu u kojoj ostvaruje pravo na osobni odbitak prigodom obračuna plaće, odnosno u Školi po izboru zaposlenog.
- (8) Primitke po osnovi putnih troškova, dnevnica, troškova noćenja na službenom putovanju, terenskog dodatka i ostale primitke isplaćuje Škola u kojoj je zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka ostvario to pravo.

Članak 23.

Prekovremeni rad

- (1) Prekovremeni rad je rad duži od punog, odnosno nepunog radnog vremena. Ako zaposlenik radi prekovremeno ukupno trajanje rada zaposlenika ne smije biti duže od pedeset (50) sati tjedno. Prekovremeni rad pojedinog zaposlenika ne smije trajati duže od sto osamdeset (180) sati godišnje.
- (2) Poslodavac je dužan zaposleniku prije početka prekovremenog rada uručiti pisani nalog o potrebi za takvim radom, a ako ga priroda prijeko potrebe u tome onemogućava, poslodavac je dužan pisani zahtjev uručiti radniku u roku od sedam dana od dana od kada je prekovremeni rada radniku usmeno naložen.
- (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. podstavka 2. 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. ovoga članka, smatra se prekovremenim radom. Poslodavac je dužan voditi evidenciju zamjena za svakog zaposlenika.

V. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 24.

- (1) Za zasnivanje radnog odnosa u Školi raspisuje se javni natječaj.
- (2) Javni natječaj iz stavka 1. ovoga članka objavljuje se na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i Škole.
- (3) Poslodavac je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.
- (4) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga 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, tehnoloških ili organizacijskih razloga i koja se nalazi u evidenciji osoba iskazanih gospodarskim, tehnološkim ili organizacijskim viškom 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 u kojima su zaposlenici u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, uz pristanak zaposlenika, 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 dužan razmotriti ispunjava li neki od zaposlenika te škole uvjete tog radnog mjesta te ukoliko ispunjava te uvjete, ponudit će se prelazak na upražnjeno radno mjesto (u matičnoj ili područnoj školi) izmjenom ugovora o radu bez raspisivanja javnog natječaja, i to zaposleniku koji u školi radi najmanje 12 mjeseci na temelju ugovora o radu sklopljenoga na najmanje polovicu od punog radnog vremena tjedno na neodređeno vrijeme, a drugima može ponuditi.

Članak 25.

(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 Ministarstva i Sindikata (u daljnjem tekstu: Povjerenstvo na razini države), a na razini županija ili Grada Zagreba formira se zajedničko županijsko ili gradsko povjerenstvo (u daljnjem tekstu: Povjerenstvo na razini županije).

(2) Povjerenstvo na razini države čine dva predstavnika Ministarstva i dva predstavnika Sindikata.

(3) Povjerenstvo na razini županije čine dva predstavnika ureda državne uprave u županiji, odnosno Gradskog ureda (u daljnjem tekstu: Ured) i dva predstavnika Sindikata.

(4) Članove Ministarstva i Ureda u povjerenstvima iz stavka 1. ovoga članka imenuje ministar nadležan za obrazovanje.

(5) Članove Sindikata u povjerenstvima iz stavka 1. ovoga članka imenuje predsjednik Sindikata.

(6) U radu Povjerenstva iz stavka 3. ovoga članka sudjeluje, bez prava odlučivanja, i predstavnik ravnatelja kojeg na zahtjev Ureda predlaže županijsko stručno vijeće ravnatelja.

(7) Povjerenstvo na razini države donosi Pravilnik o kriterijima za donošenje Odluke o prednosti pri zapošljavanju.

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

(9) Povjerenstvo na razini županije:

– redovito prati stanje i evidentira broj i kretanje zaposlenika u osnovnoškolskim ustanovama;

– obvezuje se voditi listu (evidenciju) zaposlenika koji su proglašeni organizacijskim viškom na neodređeno puno radno vrijeme, odnosno na neodređeno vrijeme u dijelu radnog vremena, 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 Ugovora, na koje se obraća posebna pozornost;

– upućuje zaposlenike s lista (evidencija), i to nakon odlučivanja, prema propisanim kriterijima putem e-obrasca Uputnice, u skladu s njihovom vrstom i razinom obrazovanja, u Škole koje su prijavile potrebu za zaposlenikom;

– obvezuje se voditi listu (evidenciju) zaposlenika koji imaju zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme;

– briše iz evidencije zaposlenika koji je riješio svoj radnopravni status;

– liste (evidencije) s inicijalima zaposlenika objavljuju se na mrežnim stranicama Ureda te se iste dostavljaju i Ministarstvu i Sindikatu.

Članak 26.

(1) Povjerenstva na razini županija su u obvezi međusobno surađivati i dostavljati jedni drugima podatke koje se traže za zaposlenike koji se nalaze u 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 u listu (evidenciju) zaposlenika. Listu (evidenciju) zajedno vodi Ured i Povjerenstvo na razini županije.

(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 na razini županije. Prijava se vrši elektroničkim putem na propisanim obrascima. Uz popunjeni propisani e-obrazac Škola je dužna dostaviti elektroničkim putem i presliku odluke o utvrđivanju zaposlenika organizacijskim viškom.

(4) E-obrasce iz stavka 3. ovoga članka propisuje Ministarstvo uz dostavu istih Sindikatu. Propisani e-obrasci objavljuju se na mrežnim stranicama Ureda, Ministarstva i Sindikata.

(5) Prijave prestanka potrebe za zaposlenikom, kao i prijave potrebe za zaposlenikom, Škola je obvezna za novu školsku godinu dostaviti elektroničkim putem Povjerenstvu na razini županije 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 na razini županije je dužno u roku od osam (8) dana pisano se očitovati o istoj prijavi elektroničkim putem.

(7) Škola će popuniti upražnjeno radno mjesto na način propisan Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i Ugovorom, tek nakon što ju je Povjerenstvo na razini županije pisano obavijestilo da u evidenciji nema osobe koja ispunjava uvjete potrebne za traženo radno mjesto, odnosno nakon što se Škola istom Povjerenstvu na razini županije elektroničkim putem pisano očitovala o razlozima zbog kojih nije primljena upućena osoba.

(8) Pisano očitovanje o odbijanju upućene osobe, iz stavka 7. ovoga članka mora biti potkrijepljeno odgovarajućom dokumentacijom i/ili detaljnim obrazloženjem, a razlozi za odbijanje moraju biti objektivni i nepristrani.

(9) Povjerenstvo na razini županije uputit će elektroničkim putem predmete koje nije u mogućnosti riješiti Povjerenstvu na razini države. Isto je u obvezi, u roku od 15 dana, očitovati se o predmetu.

(10) Povjerenstvo na razini županije dužno je svaka tri mjeseca izvijestiti Povjerenstvo na razini države o iskazanim potrebama i organizacijskim viškovima od strane osnovnoškolskih ustanova na razini županije te donesenim odlukama o prednosti pri zapošljavanju.

(11) Prijave potrebe za zaposlenikom, prijave prestanka potrebe za zaposlenikom, uputnice te ostala dokumentacija iz ovoga članka dostavlja se elektroničkim putem uz obvezu potvrde primitka.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Članak 27.

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 4 tjedna, odnosno 20 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, odnosno najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za zaposlenika.

(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 28.

Plaćeni dopust

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

- sklapanja braka – 5 radnih dana;
- rođenja ili posvojenja djeteta – 5 radnih dana;
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, maćeha, očuha, skrbnika, staratelja i unuka – 5 radnih dana;
- smrti 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, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, 3 radna dana;
- nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama – 1 radni dan;
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, sportskim igrama, 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. ovoga 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. ovoga članka nastane dok je zaposlenik na godišnjem odmoru, na zahtjev zaposlenika korištenje godišnjeg odmora se prekida te zaposlenik koristi plaćeni dopust.

Članak 29.

Plaćeni dopust za školovanje i stručno usavršavanje

(1) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za školovanje i/ili stručno usavršavanje na koje ga je uputio poslodavac do 5 radnih dana godišnje, a koje je u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust, do 15 radnih dana godišnje, na koji je upućen od strane poslodavca za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima u organizaciji Ministarstva, Agencije za odgoj i obrazovanje, Nacionalnog centara za vanjsko vrednovanje i/ili Agencije za mobilnost i programe Europske unije.

Članak 30.

Stručni ispit

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

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

(3) Za polaganje stručnog ispita zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na plaćeni dopust 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) 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.

(5) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže stručni ispit kao i na troškove prijevoza do mjesta u kojem se polaže stručni ispit. Ako javnim prijevozom iz mjesta prebivališta/boravišta do mjesta polaganja stručnoga ispita nije moguće doći i vratiti se u istome danu, zaposlenik ima pravo na još jedan dan plaćenoga dopusta i trošak smještaja prema potrebi, što je dužan dokazati odgovarajućim računom.

Članak 31.

Neplaćeni dopust

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

- 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi,
- 10 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita i ispita,
- 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,

– 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

VII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 32.

Zabrana otkaza bez prethodne suglasnosti sindikalnoga povjerenika odnosno sindikalnoga povjerenika s pravima i obvezama radničkoga vijeća

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

- zaposleniku nakon 25 godina radnoga staža kod istoga poslodavca i 56 godina života;
- ženi koja doji dijete;
- roditelju, posvojitelju odnosno skrbniku djeteta do njegove sedme godine;
- osobi kojoj je sukladno posebnim propisima smanjena radna sposobnost ili utvrđen gubitak radne sposobnosti;
- osobi kojoj je sukladno posebnim propisima utvrđena smanjena radna sposobnost uz preostalu radnu sposobnost, smanjena radna sposobnost uz djelomični gubitak radne sposobnosti, potpuni gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjene radne sposobnosti;
- samohranom roditelju maloljetnoga djeteta;
- roditelju s troje ili više djece do 15 godina, odnosno djece na redovnom školovanju;
- roditelju djeteta s teškoćama u razvoju.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka u školama koje redovito zapošljavaju manje od 20 zaposlenika pravo na davanje prethodne suglasnosti iz stavka 1. ovoga članka može imati i sindikalni povjerenik većinskog sindikata koji u školi djeluje, ako u toj školi taj sindikat ima najmanje pet članova.

(3) Ako se radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća, te u slučaju iz stavka 2. ovoga članka sindikalni povjerenik ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti 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, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

Članak 33.

(1) Zaposleniku s najmanje 56 godina života i 25 godina radnog staža kod istoga 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 osobnoga pristanka, osim u slučaju skrivljenoga ponašanja.

(2) U slučaju da zaposlenik iz stavka 1. ovoga 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 25. Ugovora.

(3) Ako je zaposlenik pristao prihvatiti ugovor o radu 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 zaposleniku sve do sklapanja drugog ugovora o radu do punog radnog vremena, ali ne dulje od roka utvrđenog u stavku 1. ovoga članka.

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

(5) Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga 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 34.

Otkazni rok i staž kod istog poslodavca

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

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

(3) Kao staž kod istog poslodavca računa se neprekidni staž u državnoj i javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca sukladno odredbama Temelnoga kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, pri izračunu otpremnine za zaposlenika kojemu je prestao radni odnos, a koji je već ostvario pravo na otpremninu, u neprekinuti staž neće biti uračunato razdoblje za koje je otpremninu prethodno ostvario.

Članak 35.

(1) Zaposlenik u radnome 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, osigurati 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 36.

Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika

(1) Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanoga 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 37.

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 prethodnoga stavka ovoga članka, zaposleniku s 30 i više godina neprekidnog staža kod istoga 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 prethodnoga stavka ovoga članka isplaćuje se najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

(5) Kada 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 ovoga članka ne odnose se na ravnatelja Škole.

VIII. UMANJENJE RADNE OBVEZE UČITELJA

Članak 38.

(1) Učitelj koji ima više od 30 godina radnog staža ima pravo na umanjene sati za izvođenje neposrednog odgojno-obrazovnog rada za dva (2) sata tjedno uz uvjet da je redovitom i/ili izbornom nastavom zadužen s minimalnim brojem sati za ostvarivanje prava na puno radno vrijeme.

(2) Učitelja iz stavka 1. ovoga članka poslodavac ne može zadužiti prekovremenim radom, osim u slučaju prijekne potrebe, kada u jednom danu nije moguće ni na koji način zadužiti drugog učitelja za organizaciju zamjene.

(3) Učitelju razredne nastave koji koristi pravo iz stavka 1. ovoga članka, a kojem se smanjuje tjedno zaduženje satima redovite nastave, nastavu odgojnih područja (Glazbena kultura, Likovna kultura i Tjelesna i zdravstvena kultura, ako je to u skladu s nastavnim planom) izvodi učitelj predmetne nastave.

(4) Ako nastavu Glazbene kulture u IV. razredu izvodi učitelj predmetne nastave, učitelj razredne nastave koji ima pravo iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na još jedan sat tjednog umanjnja neposrednog odgojno-obrazovnog rada.

(5) Umjesto učitelja koji koristi pravo iz stavka 1. ovoga članka dodatni rad, dopunsku nastavu ili izvannastavne aktivnosti izvodi drugi učitelj sukladno tjednom i godišnjem zaduženju.

(6) Učitelj koji puno radno vrijeme ostvaruje radom u više Škola, pravo iz stavka 1. ovoga članka ostvaruje samo u jednoj Školi.

(7) Ako učitelj ne koristi pravo na umanjnje iz stavka 1. ovoga članka, isti ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće za 4%.

(8) Učitelj iz stavka 1. ovoga članka dužan je do 15. srpnja tekuće školske godine dostaviti ravnatelju pisanu obavijest o namjeri korištenja prava na umanjnje sati rada u narednoj školskoj godini.

(9) Iznimno od stavka 8. ovoga članka, učitelj iz stavka 1. ovoga članka koji ispuni propisane uvjete radnoga staža tijekom školske godine, za tu školsku godinu ne može ostvariti pravo iz stavka 1. ovoga članka, već za tu školsku godinu ostvaruje pravo iz stavka 7. ovoga članka.

IX. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 39.

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 rizike 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 osobne zaštitne opreme 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, životni i radni okoliš.

(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 40.

Pisane upute o sigurnosti

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

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

Članak 41.

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, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.

(2) Specifikacija zdravstvenog pregleda iz stavka 1. ovoga članka nalazi se u prilogu ovog ugovora i čini njegov sastavni dio.

(3) Dinamiku obveznih sistematskih pregleda planira i kontrolira poslodavac, na način da svake godine prema abecednom redoslijedu poslodavac odredi najmanje 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. ovoga članka ne isključuje obveze poslodavca prema radnicima, koji obavljaju poslove s posebnim uvjetima rada sukladno posebnom propisu.

Članak 42.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu

(1) U vezi s provođenjem zaštite na radu i prava povjerenika radnika za zaštitu 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 Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

(2) Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu provodi se sukladno Zakonu o zaštiti na radu.

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

(4) Učitelju ili stručnom suradniku – Povjereniku radnika za zaštitu 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.

(5) Učitelju ili stručnom suradniku – Povjereniku radnika za zaštitu na radu s nepunim radnim vremenom razmjerno se povećava tjedno radno vrijeme u neposrednome odgojno-obrazovnom radu za dva (2) sata i za dva (2) sata u ostalim poslovima.

Članak 43.

Zaštita zaposlenika – zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti

Zaposlenicima kojima je zbog povrede na radu nastale bez njihove krivnje ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti, kako je to navedeno u posebnim propisima, 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.

X. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIKA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 44.

Prethodni postupak mirnog rješavanja spora

(1) Zaposlenik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može, u roku od tri (3) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za odluku, poslodavcu dostaviti zahtjev za mirno rješenje spora (prethodni postupak mirnog rješavanja spora).

(2) U zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka zaposlenik odmah predlaže i člana radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika, odnosno neku drugu osobu – kao osobu koja će, uz podnositelja zahtjeva i poslodavca, dobrovoljno sudjelovati kao posrednik u tom postupku.

(3) Poslodavac mora u roku od tri (3) dana od zaprimanja zahtjeva, pozvati predloženu osobu da se izjasni prihvaća li sudjelovati kao posrednik u rješavanju spora prema zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka.

(4) Ukoliko osoba iz stavka 2. ovoga članka prihvati sudjelovanje, poslodavac žurno, a najkasnije u roku od tri (3) dana, saziva sastanak na kojem će se pokušati mirno riješiti nastali spor.

(5) Posrednik postupa nepristrano te sudionike usmjerava prema iznalaženju sporazumnog rješenja.

(6) Svi podatci izneseni u prethodnom postupku posredovanja su tajni, a postupak je žuran.

(7) Za potrebe postupka, poslodavac određuje zapisničara, a u zapisniku se ukratko navode sudionici, datum održanog sastanka, predmet spora te kako je okončan prethodni postupak mirnog rješavanja spora.

(8) Prethodni postupak mirnog rješavanja spora okončava se odbijanjem sudjelovanja predložene osobe kao posrednika, sporazumnim rješenjem spora, protekom rokova iz ovog članka, nepostizanjem sporazumnog rješenja.

(9) Ukoliko se nastali spor ne riješi sporazumno u prethodnom postupku posredovanja, zaposlenik može, unutar preostalog roka za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava iz radnog odnosa propisanog posebnim propisom, a koji se rok računa od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za odluku, podnijeti zahtjev za zaštitu prava iz radnog odnosa.

XI. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA

Članak 45.

(1) Zaposlenik ima pravo na poštovanje i zaštitu dostojanstva za vrijeme rada 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 ovoga prava, stranke ovoga 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 46.

(1) Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje zaposlenika.

(2) Uznemiravanje je svako diskriminirajuće ponašanje koje za cilj ima ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za zaposlenika, 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.

(3) 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.

Članak 47.

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 uz zaštitu dostojanstva (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba).

(2) Ako Sindikat ne dostavi suglasnost ili je odbije dati, poslodavac može imenovati samostalno drugu ovlaštenu osobu.

(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 48.

Postupak zaštite dostojanstva

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

(2) Pisana pritužba sadržava:

- podatke o podnositelju pritužbe;
- podatke o osobi koja vrši neželjeno ponašanje;
- kratak opis povrede dostojanstva zaposlenika (trajanje, učestalost i sl.);
- navođenje dokaza (svjedoci, pisana dokumentacija, liječnički izvještaji i sl.) ukoliko postoje;
- potpis podnositelja pritužbe, mjesto i datum.

(3) U slučaju neželjenog ponašanja iz članka 46. Ugovora, zaposlenik se može obratiti poslodavcu ili ovlaštenoj osobi.

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

(5) Ovlaštena osoba dužna je primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva zaposlenika.

(6) Iznimno od stavka 3. ovog članka, poslodavac će primati i rješavati pritužbe vezane uz 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.

(7) Ovlaštena osoba dužna je, odmah, a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, pozvati zaposlenika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. O očitovanju zaposlenika sastavlja se bilješka koju taj zaposlenik i ovlaštena osoba supotpisuju. Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika su tajni.

(8) Ovlaštena osoba, ukoliko procijeni da je to potrebno predlaže odnosno savjetuje provođenje drugih radnji poput postupka mirenja suočenjem zaposlenika koji su podnijeli pritužbu i zaposlenika na koga se pritužba odnosi, saslušanjem i drugih osoba koje imaju saznanja o činjenicama vezanim za uznemiravanje i dr. kako bi na dokazan način utvrdila navode iz pritužbe.

(9) 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 49.

Mjere u postupku zaštite dostojanstva

(1) Ako ovlaštena osoba utvrdi da postoji neželjeno ponašanje iz članka 46. 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.

XII. PRAVA, OBVEZE I OVLASTI SINDIKATA I SINDIKALNIH POVJERENIKA I PREDSTAVNIKA TE SINDIKALNIH POVJERENIKA S PRAVIMA I OBVEZAMA RADNIČKOG VIJEĆA

Članak 50.

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

Članak 51.

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 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, dužnosti sindikalnog povjerenika u funkciji zaposleničkog vijeća, te ozljeda koju sindikalni povjerenik pretrpi tijekom putovanja poduzetog radi sudjelovanja na aktivnosti iz odredbe članka 28. stavka 1. podstavka 9. Ugovora za koju koristi pravo na plaćeni dopust te kojemu se zbog toga utvrdi privremena nesposobnost za rad, poslodavac će isplatiti naknadu plaće u iznosu od 100% od osnovice prema Zakonu o obveznom zdravstvenom osiguranju, za vrijeme dok ta obveza tereti poslodavca.

Članak 52.

(1) Sindikalni povjerenik ima pravo sudjelovanja u radu školskog odbora bez prava glasa izuzev ako je član toga tijela kada se razmatra radnopravni status, a na zahtjev člana sindikata.

(2) Povjerenik sindikalne podružnice pružit će savjetodavnu pomoć na zahtjev člana sindikata.

Članak 53.

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 sindikalnoga 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 sindikalnoga povjereništva imaju pravo na plaćeni dopust za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije od ukupno 10 dana godišnje.

Članak 54.

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, sindikalnoga 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 povlaštenu ili podređenu položaj.

Članak 55.

Zaštita sindikalnog povjerenika

(1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obnašanja sindikalne dužnosti te šest (6) mjeseci po isteku dužnosti, 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 ovoga 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. ovoga članka daje predsjednik sindikata čiji je član povjerenik ili osoba koju predsjednik ovlasti.

Članak 56.

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. ovoga 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 ovoga ugovora suglasne su preispitati broj povjerenika utvrđenih stavkom 2. ovoga članka, ali na početku sljedeće školske godine.

(4) Svaki povjerenik iz stavka 2. ovoga 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 umanjene odnosno uvećanje tjednog radnog vremena za šest (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 ustupiti radne sate.

(9) Sindikalni povjerenik koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća u školama sa 76 i više zaposlenih i kojima su ostali povjerenici ustupili radne sate, imaju pravo na umanjene 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 umanjene, 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 umanjene, odnosno uvećanje tjednog radnog vremena za dva sata rada tjedno uz naknadu plaće.

(12) Sindikalnom povjereniku iz stavka 11. ovoga 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. ovoga 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 57.

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 bira i opoziva sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 58.

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. ovoga članka sindikat i poslodavac će se sporazumjeti.

Članak 59.

Povratak 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.

XIII. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Članak 60.

Mirenje

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

Članak 61.

Arbitraža

(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.

XIV. ŠTRAJK

Članak 62.

Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštenje štrajka

(1) Za vrijeme važenja ovoga ugovora sindikat neće štrajkati radi pitanja koja su ovim ugovorom uređena.

(2) Suzdržavanja od štrajka iz stavka 1. ovoga članka ne isključuje pravo na štrajk za sva druga neriješena pitanja te za slučaj spora oko izmjene ili dopune ovoga ugovora.

(3) Sindikat ima pravo organizirati štrajk solidarnosti s drugim sindikatima uz najavu prema odredbama ovoga ugovora.

Članak 63.

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 64.

Zabrana ometanja štrajka

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

Članak 65.

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 66.

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 67.

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 68.

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. ovoga 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 69.

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.

XV. TUMAČENJE UGOVORA

Članak 70.

Osnivanje i ovlasti povjerenstva za tumačenje

(1) Strane potpisnice osnivaju zajedničko povjerenstvo za tumačenje Ugovora u koje Sindikat i Vlada RH imenuju po tri predstavnika i njihove zamjenike.

(2) Povjerenstvo za tumačenje Ugovora:

– daje tumačenje odredaba Ugovora,

– daje prijedloge ugovornim stranama za izmjenu spornih članaka Ugovora,

– prati izvršavanje ovoga ugovora i izvještava obje strane o provedbi i kršenju Ugovora.

(3) Strane potpisnice obvezuju se imenovati članove povjerenstva iz stavka 1. ovoga članka u roku od 30 dana od dana potpisivanja Ugovora.

Članak 71.

Način rada povjerenstva za tumačenje Ugovora

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

(2) Način rada Povjerenstva za tumačenje Ugovora utvrđuje se Poslovníkom Povjerenstva za tumačenje Ugovora, a kojeg će Ministarstvo i Sindikat donijeti u roku 15 dana od dana potpisivanja Ugovora.

(3) Poslovník iz stavka 3. ovoga članka sastavni je dio ovoga Ugovora.

(4) Tumačenja Povjerenstva imaju pravnu snagu i učinke Kolektivnog ugovora.

(5) Ugovorne strane preuzimaju obvezu da će tumačenja Povjerenstva biti objavljena najkasnije 15 dana nakon održanog sastanka na mrežnim (web) stranicama Ministarstva i Sindikata.

Članak 72.

Rokovi za tumačenje

Na zahtjev jedne od ugovornih strana ili poslodavca, Povjerenstvo za tumačenje Ugovora dužno je dati tumačenje Ugovora u roku od 30 dana od dana primitka zahtjeva.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 73.

Ugovorne strane su suglasne da će Vlada Republike Hrvatske razmotriti inicijativu kako bi se osigurala viša razina zaštite zaposlenika osnovnoškolskog sustava odgoja i obrazovanja za štetne radnje koje su prema njima počinjenje.

Članak 74.

Ugovorne strane obvezuju se po pitanju osnovnih škola s uvjetima iz članka 14. stavka 1. započeti pregovore u roku od 90 dana od potpisivanja Ugovora.

Članak 75.

Danom donošenja zakonskih i podzakonskih propisa kojima se uređuju način i postupak utvrđivanja lista (evidencija) zaposlenika, način raspoređivanja zaposlenika te kriteriji kojima se svim kandidatima za zapošljavanje osiguravaju jednaki i transparentni uvjeti, prestaju se primjenjivati odredbe članka 25. stavka 7. Ugovora i Pravilnik koji je temeljem navedene odredbe donesen.

Članak 76.

Odredbe članka 38. stavka 7., 8. i 9. Ugovora primjenjuju se od 1. rujna 2018. godine.

Članak 77.

Poslovnik o radu iz članka 25. stavka 8. Ugovora te Pravilnik o kriterijima iz članka 25. stavka 7. Ugovora Povjerenstvo na razini države iz članka 25. stavka 2. Ugovora donijet će u roku od 30 dana od dana potpisivanja Ugovora.

Članak 78.

Ugovor stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od 1. svibnja 2018. godine.

Klasa: 110-03/18-01/00019

Urbroj: 533-08-18-0007

Zagreb, 15. svibnja 2018.

ZA VLADU REPUBLIKE
HRVATSKE

Ministrica znanosti i obrazovanja
prof. dr. sc. Blaženka Divjak, v. r.

ZA SINDIKAT
HRVATSKIH UČITELJA

Predsjednica Sindikata
Sanja Šprem, v. r.

SPECIFIKACIJA ZDRAVSTVENIH PREGLEDA

RED. BR.	VRSTA PREGLEDA	SKUPINA
1.	<ul style="list-style-type: none">• Laboratorijska dijagnostika: SE, KKS, GUK, trigliceridi, bilirubin, kreatinin, Fe, Kolesterol, HDL-kolesterol, LDL-kolesterol, AST, ALT, GGT, urati,• Urin – kompletna pretraga;• UZV abdomena (jetre, žučnog i mokraćnog mjehura, žučnih vodova, gušterače, slezene bubrega;• EKG s očitanjem;• UZV dojki• Pregled ginekologa: transvaginalna sonografija (TVS), PAPA test;• Internistički pregled i završno mišljenje	Žene do 40 godina života

2.	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorijska dijagnostika: SE, KKS, GUK, trigliceridi, bilirubin, kreatinin, Fe, Kolesterol, HDL-kolesterol, LDL-kolesterol, AST, ALT, GGT, urati, • Urin – kompletna pretraga; • UZV abdomena • EKG s očitovanjem • Mamografija ili UZV • Pregled ginekologa: transvaginalna sonografija (TVS), PAPA test • Internistički pregled i završno mišljenje 	Žene iznad 40 godina života
3.	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorijska dijagnostika: SE, KKS, GUK, trigliceridi, bilirubin, kreatinin, Fe, Kolesterol, HDL-kolesterol, LDL-kolesterol, AST, ALT, GGT, urati, • Urin – kompletna pretraga • UZV abdomena • EKG s očitanjem • Internistički pregled i završno mišljenje 	Muškarci do 40 godina života
4.	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorijska dijagnostika: SE, KKS, GUK, trigliceridi, bilirubin, kreatinin, Fe, Kolesterol, HDL-kolesterol, LDL-kolesterol, AST, ALT, GGT, urati, • Urin – kompletna pretraga • UZV abdomena • EKG s očitanjem • Specifični prostatični antigen (PSA) • UZV prostate • Internistički pregled i završno mišljenje 	Muškarci iznad 40 godina života