

KOLEKTIVNI UGOVORI

1019

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

i

NEZAVISNI SINDIKAT ZAPOSLENIH U SREDNJIM ŠKOLAMA HRVATSKE,
zastupan po predsjedniku Branimiru Mihalincu, prof.

zaključili su 15. svibnja 2018. godine u Zagrebu sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENIKE U SREDNJOŠKOLSKIM USTANOVAMA

I. OPĆE ODREDBE

Strane kolektivnog ugovora

Članak 1.

(1) Strane Kolektivnog ugovora za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama su Vlada Republike Hrvatske i Nezavisni sindikat zaposlenih u srednjim školama Hrvatske.

(2) Na strani poslodavca ovaj kolektivni ugovor obvezuje Vladu Republike Hrvatske, školski odbor i ravnatelja ustanove u kojoj se obavlja srednjoškolska djelatnost, a na koje se primjenjuje Zakon o plaćama u javnim službama (»Narodne novine«, broj 27/01 i 39/09) te kojoj se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu (u daljnjem tekstu: srednjoškolska ustanova).

Sadržaj ugovora

Članak 2.

(1) Ovim ugovorom utvrđuju se prava i obveze potpisnika ovog kolektivnog ugovora.

(2) Ovim se ugovorom utvrđuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenika srednjoškolskih ustanova.

Vrijeme važenja i otkaz ugovora

Članak 3.

(1) Ovaj ugovor sklapa se na određeno vrijeme do sklapanja novog Kolektivnog ugovora za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama, a najduže do 1. ožujka 2022. godine.

(2) Ovaj ugovor može se pisano otkazati u slučaju bitno promijenjenih gospodarskih okolnosti s otkaznim rokom od tri mjeseca.

(3) Prije otkazivanja ugovora, strana koja Ugovor otkazuje obvezna je drugoj strani predložiti izmjene i dopune Ugovora.

(4) Ovaj ugovor stupa na snagu danom potpisa.

(5) Postupak sklapanja novog ugovora početak će najkasnije tri mjeseca prije isteka roka na koji je ugovor sklopljen.

Pravno važenje

Članak 4.

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 mjeseca, kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu.

Obveze socijalnih partnera

Članak 5.

Vlada Republike Hrvatske i Ministarstvo znanosti i obrazovanja obvezuju se zatražiti prijedloge i mišljenja sindikata potpisnika ovog ugovora, a prije izrade nacрта i prijedloga zakona i drugih propisa i akata koji utječu na prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenika srednjoškolskih ustanova.

Načela primjene Kolektivnog ugovora

Članak 6.

(1) Ugovorne strane suglasne su u primjeni ugovora zalagati se i rukovoditi:

- načelom primjene u dobroj vjeri;
- načelom promicanja socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja;
- načelom mirnog rješavanja sporova.

(2) Ako zbog promjene okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključenja ovog kolektivnog ugovora, jedna ugovorna strana ne bi mogla neke od odredbi ugovora izvršavati, obvezuje se da neće jednostrano prekršiti ugovor, nego da će drugoj strani predložiti izmjenu ugovora.

Izmjene i dopune ugovora

Članak 7.

(1) Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora.

(2) Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog kolektivnog 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.

(3) Izmjene odnosno dopune ovog ugovora sklapaju se i stupaju na snagu sukladno odredbama o važenju kolektivnog ugovora sadržanim u posebnom propisu koji uređuje reprezentativnost.

(4) U ponašanju protivnom stavku 3. ovoga članka stekli su se uvjeti za štrajk uz prethodno provođenje postupka mirenja.

II. RADNA MJESTA ZAPOSLENIKA U SREDNJOŠKOLSKIM USTANOVAMA

Zaposlenici u srednjoškolskoj ustanovi

Članak 8.

(1) U srednjoškolskoj ustanovi rade ravnatelj, nastavnici, stručni suradnici i ostali zaposlenici.

(2) U srednjoškolskoj ustanovi rade:

- nastavnici: nastavnici, strukovni učitelji, suradnici u nastavi;
- stručni suradnici: stručni suradnici – psiholozi, stručni suradnici – pedagozi, stručnjak edukacijsko-rehabilitacijskog profila, stručni suradnici – knjižničari,
- voditelj u učeničkom domu;
- odgajatelji u učeničkom domu;

- suradnik u odgoju u učeničkom domu i suradnik u posebnoj ustanovi (noćni pazitelj);
- ostali zaposlenici u srednjoškolskoj ustanovi:
- tajnik;
- voditelj računovodstva;
- računovodstveni radnik;
- administrativni radnik;
- ekonom – skladištar;
- domar – kotlovničar;
- vratar/telefonist/pazikuća;
- spremačica;
- kuhar;
- medicinska sestra u učeničkom domu;
- medicinska sestra – zdravstveni tehničar u ustanovi za djecu s teškoćama u razvoju;
- radnik za pranje, glačanje i popravak rublja
- ostali zaposleni u srednjoškolskoj ustanovi.

OBVEZE NASTAVNIKA, STRUČNIH SURADNIKA I DRUGIH SURADNIKA U SREDNJOŠKOLSKOJ USTANOVI

Poslovi nastavnika

Članak 9.

Poslovi srednjoškolskog nastavnika su:

- organizacija i izvedba teorijske i praktične nastave i vježbi;
 - izrada izvedbenih i operativnih nastavnih planova i programa te priprava i izvedba srednjoškolske nastave koja priprema za studij i strukovne nastave u skladu s potrebama učenika;
 - poučavanje temeljnih znanja u jednom ili više predmeta;
 - vođenje učenika ka osmišljenom interdisciplinarnom povezivanju tih znanja radi stjecanja cjelovite slike svijeta;
 - osposobljavanje učenika za samostalno učenje i mišljenje;
 - razvijanje intelektualnog i emotivnog vida učenikove osobnosti;
 - pripremanje, provođenje i ocjenjivanje testova, ispita, školskih i domaćih uradaka radi utvrđivanja napretka učenika;
 - savjetovanje i pomoć učenicima u samostalnom radu;
 - vođenje učeničkih skupina u javnom i kulturnom radu škole;
 - izrada izvješća o radu s učenicima;
 - suradnja s drugim nastavnicima u stručnim aktivima, razrednim vijećima i na nastavničkim vijećima;
 - suradnja s roditeljima
- te ostali poslovi sukladno važećim zakonskim i podzakonskim propisima.

Poslovi suradnika u nastavi

Članak 10.

Poslovi suradnika u nastavi su:

- prema određenoj dokumentaciji za vježbe iz praktične nastave, priprema potrebnih materijala, alata, strojeva i uređaja te ostalog pribora potrebnog za realizaciju vježbi;
- pokazivanje i praćenje tijeka rada na vježbama praktične nastave;
- vođenje evidencije izostanaka, praćenje rada učenika, predlaganje ocjena i zaključivanje ocjene zajedno s nastavnikom praktične nastave;
- upozoravanje učenika na primjenu zaštite na radu;
- sudjelovanje u radu sjednica razrednih i nastavnih vijeća te stručnih aktiva i tijela te ostali poslovi sukladno važećim zakonskim i podzakonskim propisima.

Poslovi stručnih suradnika

Članak 11.

Poslovi stručnog suradnika su:

- stručno-razvojni i drugi stručni poslovi u skladu s zahtjevima struke te ostali poslovi koji proizlaze iz stručno-pedagoškog rada ili su s njime u svezi;
 - organiziranje i provođenje pedagoških, psiholoških, socijalnih, zdravstvenih i rekreativnih programa za učenike;
 - stručna suradnja s profesorima i stručnim učiteljima;
 - planiranje, organiziranje, programiranje i koordiniranje unutarnjih veza nastavnih programa i cjelokupne školske aktivnosti, uvođenje nastavnika u odgojno-obrazovni rad, pedagoška i metodička pomoć nastavnicima u organiziranju odgojno-obrazovnog rada i drugi poslovi;
 - izvršavanje zadaća postavljenih od stručnih aktiva, roditeljskih i stručnih vijeća, školskog odbora, nastavničkog vijeća i ravnatelja;
 - pripreme za neposredan rad;
 - organiziranje stručnog usavršavanja nastavnika;
 - organiziranje i koordinacija suradnje s roditeljima i s čimbenicima javnog, kulturnog i gospodarskog života u lokalnoj zajednici
- te ostali poslovi sukladno važećim zakonskim i podzakonskim propisima.

Članak 12.

Odgajatelji u učeničkom domu obavljaju poslove:

- neposredan rad s odgojnom grupom;
- rad u grupi ili konzultacije po završetku nastave;
- vođenje odgojne grupe;
- administrativni poslovi vezani za vođenje odgojne grupe;
- stručno metodička priprema;
- stručno usavršavanje;
- suradnja sa školama;
- suradnja s roditeljima;
- organiziranje natjecanja i susreta domske mladeži;
- kulturne i športske aktivnosti;
- stručni razvojni i organizacijski poslovi, rad u stručnim povjerenstvima;
- rad u stručnim tijelima doma i izvan doma;
- planiranje i vođenje ekskurzija i izleta;
- javna i kulturna djelatnost doma;

- rad u upisnim komisijama i drugi stručni poslovi sukladno statutu ustanove te ostali poslovi sukladno važećim zakonskim i podzakonskim propisima.

Rješenje o tjednom i godišnjem zaduženju

Članak 13.

Ukupne tjedne obveze nastavnika u neposrednom odgojno-obrazovnom radu, ostalim i posebnim poslovima koji proizlaze iz neposrednog odgojno-obrazovnog rada u skladu s godišnjim planom i programom rada srednjoškolske ustanove, školskim i nacionalnim kurikulumom, utvrđuju se u sklopu 40-satnoga radnog tjedna o čemu se nastavniku izdaje rješenje o tjednom i godišnjem zaduženju, u pravilu do dana početka nastave, ali ne kasnije od 30. rujna za tekuću školsku godinu odnosno izmjene i dopune rješenja u skladu s izmijenjenim okolnostima utvrđenim školskim kurikulumom odnosno godišnjim planom i programom rada srednjoškolske ustanove.

Rad nastavnika

Članak 14.

(1) Neposredan odgojno-obrazovni rad nastavnika u srednjem školstvu je rad s učenicima u razrednom odjelu i skupini učenika u redovitoj, izbornoj, fakultativnoj, dodatnoj i dopunskoj nastavi, neposredan pedagoški rad razrednika s učenicima i odgajatelja u odgojnim skupinama u učeničkim domovima, neposredan stručno pedagoški rad stručnog suradnika, poslovi neposrednog rada s učenicima u učeničkoj zadruzi te poslovi vođenja učeničkih društava i školskih športskih klubova, terapijski rad s učenicima s većim poteškoćama u razvoju, odgojno-obrazovni poslovi zdravstveno-rehabilitacijskog tipa i poslovi radne socijalizacije polaznika, poslovi produženog stručnog postupka i posebne defektološke pomoći, poslovi nastavnika u umjetničkim školama na vođenju javnih nastupa učenika, poslovi nastavnika na planiranju i provedbi školskih izleta ili ekskurzija, rad u izvannastavnim slobodnim aktivnostima po programima utvrđenim godišnjim planom rada škole te ostali poslovi sukladno važećim zakonskim i podzakonskim propisima.

(2) Oblici nastave su: teorijska nastava, nastavne vježbe i praktična nastava u redovitoj, izbornoj, fakultativnoj, dopunskoj i dodatnoj nastavi.

Redovita i izborna nastava u srednjoj školi je nastava koja se izvodi u sadržaju i brojem sati propisanim nastavnim planom i programom za redovitu izobrazbu mladeži.

Dopunska nastava je nastava za skupine učenika koji zbog bolesti i drugih opravdanih razloga zaostaju u znanju iz pojedinih predmeta relevantnih za vrstu škole ili programa izobrazbe koje utvrđuje nastavničko vijeće, priprema učenika za državnu maturu i završni rad, te izvedba programa školskog športskog kluba i drugih školskih klubova ili udruga učenika.

Dodatna nastava je nastava za skupine darovitih učenika prema dodatnim sadržajima iz nastavnih predmeta koje utvrđuje nastavničko vijeće te rad sa učenicima koji se pripremaju za natjecanja iz znanja i umijeća, te vođenje školskog pjevačkog zbora.

Program fakultativne nastave i izvannastavnih slobodnih aktivnosti učenika donosi nastavničko vijeće škole u skladu s interesima i sklonostima učenika, potrebama životne sredine i sastavni su dio godišnjeg plana i programa škole.

A) Razredništvo je skupina poslova razrednika:

- neposredni odgojno-obrazovni rad s učenicima;
- rad s roditeljima i nastavnicima razrednog vijeća;
- rad na razrednoj evidenciji i administraciji;
- ostali poslovi razrednika sukladno važećim zakonskim i podzakonskim propisima.

B) Ostali poslovi koji proizlaze iz naravi i količine odgojno-obrazovnog rada su:

- priprema početka i završetka školske godine;
- planiranje i programiranje neposrednog odgojno-obrazovnog rada (izrada pisanih, izvedbenih programa i programa za nastavu);
- pripremanje za nastavu i druge oblike neposrednog odgojno-obrazovnog rada (izrada pisanih i izvedbenih materijalnih priprava);
- nacionalni ispiti i državna matura, poslovi zadavanja i odabira teme, praćenja i kontrole izradbe, vrednovanje i ocjenjivanje obrane završnog rada;
- poslovi mentorstva nastavnicima pripravnicima;
- popravni ispiti;
- analiza i ispravci pismenih radova učenika;
- izvješća o rezultatima rada;
- razredna evidencija i administracija;
- vođenje pedagoške dokumentacije;
- stručno usavršavanje nastavnika;
- sudjelovanje u radu stručnih tijela i povjerenstava;
- sudjelovanje u izvannastavnim slobodnim aktivnostima učenika;
- briga o obnavljanju i održavanju nastavne opreme;
- suradnja s roditeljima;
- dežurstva nastavnika u prostoru srednjoškolske ustanove za vrijeme radnog vremena nastavnika prema rasporedu neposrednog odgojno-obrazovnog rada, koja se obavljaju 30 minuta prije te završavaju 30 minuta poslije obavljanja neposrednog rada nastavnika, te za vrijeme odmora učenika između nastavnih sati, a kojima su obuhvaćeni svi nastavnici ustanove ravnomjerno;
- sudjelovanje u zajedničkim aktivnostima i programima javne, kulturne i socijalne djelatnosti škole utvrđenim u godišnjem programu rada škole;
- sindikalna aktivnost povjerenika sindikata;
- ostale izvannastavne aktivnosti utvrđene godišnjim planom i programom rada škole te ostali poslovi sukladno važećim zakonskim i podzakonskim propisima.

Svi ostali poslovi posebno se vrednuju uz poslove u neposrednom radu u strukturi poslova i radnih zadataka 40-satnoga radnog tjedna.

Rad stručnih suradnika

Članak 15.

(1) Neposredni rad stručnih suradnika je individualan i grupni rad s učenicima, individualni i grupni dijagnostički rad sa učenicima, rad u razrednom odjelu (radionice, tematski satovi razrednog odjela, profesionalno usmjeravanje i sl.), stručna predavanja (razredna i nastavnička vijeća), organiziranje i provedba pedagoške, psihološke, socijalne, zdravstvene i rekreativne službe za učenike, edukacija učenika iz različitih područja formiranja ljudske ličnosti, edukacija o vrijednosti i očuvanju zdravlja, edukacija o sprečavanju nasilja i zlostavljanja, edukacija o sprečavanju ovisnosti, neposredan pedagoški rad sa učenicima i roditeljima, individualan rad s roditeljima (konzultativni, savjetodavni), neposredan pedagoški rad u uvođenju nastavnika početnika u pedagoški rad i drugi oblici neposrednog rada po programima stručnih aktiva, roditeljskih i stručnih vijeća, školskog

odbora, nastavničkog vijeća i ravnatelja srednjoškolskih ustanova te ostali poslovi sukladno važećim zakonskim i podzakonskim propisima.

(2) Stručni suradnik pedagog planira i programira rad, priprema se i obavlja poslove u neposrednome pedagoškom radu, analizira i vrednuje djelotvornost odgojno-obrazovnog rada škole, predlaže mjere za poboljšanje istog, stručno se usavršava, surađuje sa stručnim ustanovama, sudjeluje u radu povjerenstva za upis polaznika u školu, vodi odgovarajuću pedagošku dokumentaciju te obavlja druge poslove na unapređivanju i razvoju odgojno-obrazovne djelatnosti škole sukladno važećim zakonskim i podzakonskim propisima.

(3) Stručni suradnik pedagog u učeničkom domu planira i programira rad, priprema se za neposredan pedagoški rad, skrbi za ostvarivanje individualnog plana i programa odgajatelja i godišnjeg plana rada doma, sudjeluje u izradi godišnjeg plana i programa rada doma i prati njegovo ostvarivanje (dnevno, tjedno, godišnje), svakodnevno prati ostvarivanje odgojno-obrazovnog rada i skrbi o ostvarivanju odgovarajuće zamjene za odsutnog odgajatelja, sudjeluje u pripremi i provedbi upisa učenika u učenički dom, sudjeluje u radu stručnih tijela doma, skrbi o vođenju pedagoške dokumentacije i evidencije o učenicima, skrbi o pedagoškom i stručnom usavršavanju odgajatelja, prati znanstvena i stručna dostignuća te unapređuje pedagošku praksu, surađuje s odgajateljima, roditeljima, skrbnicima, učenicima, školama i drugim tijelima i ustanovama, obavlja i druge poslove iz stavka 2. ovog članka te druge poslove utvrđene zakonom, statutom i općim aktima doma.

(4) Stručni suradnik knjižničar planira i programira rad, priprema se i obavlja poslove u neposrednome pedagoškom radu, stručno-knjižnične i informacijsko-referalne poslove te poslove vezane uz kulturnu i javnu djelatnost škole, stručno se usavršava, surađuje s matičnim službama, knjižnicama, knjižarima i nakladnicima te obavlja druge poslove vezane uz rad školske knjižnice. Stručni suradnik knjižničar u srednjim umjetničkim školama, uz poslove iz ovoga stavka, obavlja i poslove vođenja instrumentarija, nototeke i fonoteke te ostale poslove sukladno važećim zakonskim i podzakonskim propisima.

(5) Stručni suradnik psiholog planira i programira rad, priprema se i obavlja poslove u neposrednome psihološko-pedagoškom radu, u sklopu neposrednoga rada skrbi se o identifikaciji i osiguravanju potrebnih mjera i oblika rada za djecu koja trebaju posebnu stručnu potporu u očuvanju psihičkoga zdravlja i poticanju razvoja, priprema planira i provodi individualni i grupni dijagnostički rad sa učenicima, surađuje s ustanovama, vodi odgovarajuću dokumentaciju, sudjeluje u radu povjerenstva za upis djece u srednju školu, stručno se usavršava i obavlja druge poslove u skladu sa zahtjevima struke te važećim zakonskim i podzakonskim propisima.

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

Stručni suradnik stručnjak edukacijsko-rehabilitacijskog profila u školama za djecu s posebnim potrebama obavlja a u sklopu neposrednoga pedagoškog rada i poslove produženoga stručnog postupka i pružanja posebne defektološke pomoći učenicima s većim teškoćama u razvoju. Stručni suradnik defektolog u redovitim srednjim školama koje u svojem sastavu imaju posebne odjele za djecu s većim teškoćama u razvoju, uz navedene

poslove iz stavka, obavlja i poslove voditeljstva razrednih odjela djece s posebnim potrebama te ostale poslove sukladno važećim zakonskim i podzakonskim propisima.

(7) Zaposlenici iz stavaka 2. – 6. ovog članka pored navedenih poslova, obavljaju poslove ili u uvjetima organiziranja stručnih timova, sudjeluju u obavljanju poslova iz stavka 1. ovog članka.

III. PLAĆE I NAKNADE

OSNOVNA PLAĆA I UVEĆANJE PLAĆE

Osnovna plaća

Članak 16.

(1) Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

(2) Osnovnu plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je zaposlenik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

(3) Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za otežane uvjete rada, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaće.

(4) Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, s time da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.

(5) Zaposlenici imaju pravo izabrati banku preko koje će se isplaćivati plaća.

(6) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika vršiti uplatu obustava (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).

Plaće i pregovori o plaćama

Članak 17.

Sporazum o dodacima na plaću u obrazovanju i znanosti, zaključen između Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja, Nezavisnog sindikata zaposlenih u srednjim školama Hrvatske, Sindikata hrvatskih učitelja i Vlade Republike Hrvatske 25. studenoga 2006. godine sadržajno predstavlja sastavni dio ovog kolektivnog ugovora i primjenjuje se na način i u rokovima određenim istim.

Odsutnost tajnosti plaća

Članak 18.

(1) Za zaposlenike u djelatnosti srednjoškolskog obrazovanja nema tajnosti plaća.

(2) Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih zaposlenika ustanove neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika.

(3) Sindikalni povjerenik ima pravo najmanje jednom mjesečno na temeljiti i neometani uvid u isplatu plaća s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog zaposlenika.

(4) Struktura odbitaka, odnosno ustegnuća iz plaće zaposlenika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

Uvećanje plaće

Članak 19.

(1) Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za:

a) rad noću 40%;

b) prekovremeni rad 50%;

- c) rad subotom 25%;
- d) rad nedjeljom 35%;
- e) smjenski rad 10%;
- f) dvokratni rad 10%;
- g) mentorstvo na izradbi i obrani završnog rada;
- h) rad na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom 150%.

(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 prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna.

(4) Rad u smjenama je rad zaposlenika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom radnog tjedna ili 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) Naknada za rad u smjenama iz stavaka 3., 4. i 5. ovoga članka isplaćuje se kao postotno uvećanje dnevne zarade za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

(7) Noćni rad je rad zaposlenika u vremenu između 22 sata i 6 sati idućeg dana.

(8) Dvokratni rad nastavnika su poslovi neposrednog odgojno-obrazovnog rada u prvoj i drugoj smjeni u istom radnom danu, a unutar tjednog zaduženja, s prekidom dužim od 90 minuta.

(9) Dvokratni rad je rad zaposlenika koji obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni u istom radnom danu s prekidom dužim od 90 minuta.

(10) Dvokratnim radom ne smatraju se: nastavnička i razredna vijeća, sjednice stručnih aktiva, roditeljski sastanci, informacije, pripreme učenika za natjecanje.

(11) Naknada za dvokratni rad iz stavaka 8. i 9. ovoga članka isplaćuje se kao postotno uvećanje dnevne zarade za radni dan u kojem je zaposlenik radio dvokratno.

(12) Poslovi mentorstva su poslovi zadavanja i odabira teme, praćenja i kontrole izradbe, vrednovanje i ocjenjivanje obrane završnog rada.

Nastavnici ostvaruju pravo na naknadu za navedene poslove na kraju školske godine.

Ravnatelji škola dužni su obračunavati naknade za poslove mentorstva uzimajući u obzir broj kandidata koji su kod određenog nastavnika izabrali temu završnog rada odnosno praktičnog rada na način da naknada za mentorstvo na izradbi i obrani završnom rada iznosi 4 sata po kandidatu, a najviše 40 sati za nositelja zadatka koji organizira, nadzire i ocjenjuje tijek izrade i obrane završnog rada.

(13) Uvećanja plaće iz ovog članka međusobno se ne isključuju, osim kumuliranja uvećanja plaće s osnova dvokratnog rada i smjenskog rada u istom danu.

OTEŽANI UVJETI RADA

Otežani uvjeti rada

Članak 20.

(1) Zbog disperzije srednjoškolskih programa strukovnog školstva i kadrovskih potreba, zbog specifičnosti životne sredine područja, poticanja njihovog održivog razvitka, zadržavanja nastavnika u tim sredinama i zbog njihove prometne povezanosti, u stavku 2.

ovog članka navedene srednjoškolske ustanove imaju status srednjoškolskih ustanova s otežanim uvjetima rada.

(2) Otežani uvjeti rada su:

• rad svih zaposlenika u srednjoškolskoj ustanovi, koja se nalazi na području općina – gradova koji imaju status brdsko-planinskog i otočkog područja u Republici Hrvatskoj prema popisu koji prileži:

- Srednja škola Buzet, Buzet;
- Srednja škola Vladimir Nazor, Čabar;
- Srednja škola Delnice, Delnice;
- Gimnazija dr. Mate Ujevića, Imotski;
- Ekonomska škola, Imotski;
- Tehnička škola, Imotski;
- Obrtničko-industrijska škola, Imotski;
- Gimnazija Bernardina Frankopana, Ogulin;
- Obrtnička i tehnička škola, Ogulin;
- Učenički dom, Ogulin;
- Srednja škola S. Ivšić, Orahovica;
- Srednja škola Pavla Rittera Vitezovića, Senj;
- Gimnazija Dinka Šimunovića, Sinj;
- Srednja škola bana Josipa Jelačića, Sinj;
- Tehnička i industrijska škola Ruđer Bošković, Sinj;
- Srednja škola Tina Ujevića, Vrgorac;
- Željeznička tehnička škola, Moravice;
- Ugostiteljsko-turistička škola Plitvička Jezera, Korenica;
- Srednja škola, Gračac;
- Srednja škola, Obrovac;
- Srednja škola Kneza Branimira, Benkovac;
- Srednja škola Ivana Meštrovića, Drniš;
- Srednja škola Bol, Bol;
- Srednja škola Brač, Supetar;
- Klesarska škola Pučišća, Pučišća;
- Srednja škola Antun Matijašević Karamaneo, Vis;
- Srednja škola Hvar, Hvar;
- Srednja škola Ambroza Haračića, Mali Lošinj;
- Srednja škola Markantuna de Dominisa, Rab;
- Srednja škola Korčula, Korčula;
- Srednja škola Blato, Blato;
- Srednja škola Vela Luka, Vela Luka;
- Srednja škola Bartola Kašića, Pag;
- Srednja škola Hrvatski kralj Zvonimir, Krk;
- Srednja strukovna škola Knin, Knin;
- Srednja škola Lovre Montija, Knin;
- Franjevačka klasična gimnazija Sinj, Sinj.

(3) Otežani uvjeti rada iz stavka 1. ovog članka su uvjeti rada koji ne zahtijevaju posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa.

(4) Zaposlenicima srednjoškolske ustanove s otežanim uvjetima rada osnovna se plaća uvećava za 10%.

(5) Ukoliko je drugim propisom uređeno pravo zaposlenika iz stavka 1. ovog članka zaposleniku se isplaćuje povoljnija naknada.

Posebni uvjeti rada

Članak 21.

(1) Posebni uvjeti rada su:

- rad nastavnika i stručnih suradnika koji rade u školama s učenicima s teškoćama u razvoju u razrednim odjelima ili odgojno-obrazovnim skupinama;
- rad odgajatelja koji rade s učenicima s teškoćama u razvoju integriranim u odgojne skupine u učeničkim domovima;
- rad svih zaposlenika koji rade u srednjoškolskim ustanovama do kojih, jer nemaju drugih mogućnosti, u osobnoj organizaciji moraju prijeći najmanje 100 kilometara u oba smjera u jednom danu;
- rad nastavnika koji tijekom jednog dana realizira nastavu u tri ili više srednjih škola ili izdvojenih lokacija;
- rad nastavnika u kući učenika.

(2) Nastavnicima i stručnim suradnicima koji rade u posebnim razrednim odjelima ili odgojno-obrazovnim skupinama i provode posebne programe uz individualizirane postupke s učenicima s teškoćama u razvoju naknada za rad obračunava se na način da se vrijednost ukupnog neposredno odgojno-obrazovnog rada u posebnim razrednim odjelima ili odgojno-obrazovnim skupinama uveća za 21%.

(3) Nastavnicima koji izvode nastavu s učenicima s teškoćama u razvoju po redovnim programima uz prilagodbu sadržaja i individualiziranim postupcima u razrednim odjelima naknada za rad obračunava se na način da se za svaki prilagođeni program vrijednost održanog sata redovite nastave uvećava za 7%.

(4) Odgajateljima koji rade s učenicima s teškoćama u razvoju koji pohađaju redovite programe uz prilagodbu sadržaja i individualiziranim postupcima u odgojnoj skupini u učeničkom domu, naknada za rad obračunava se na način da se za svaki prilagođeni program vrijednost održanog sata odgojno-obrazovnog rada s tom odgojnom skupinom uvećava za 7%.

(5) Najveći broj programa iz stavaka 3. i 4. ovog članka jeste tri (3) programa.

(6) Rad nastavnika koji po nalogu poslodavca, a temeljem odobrenja nadležnog ministarstva izvodi nastavu u kući učenika obračunava se na način da se vrijednost održanog sata neposredne nastave u kući uvećava za 21 %.

(7) 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 osnovne plaće u visini 5% osnovice za obračun plaće u javnim službama.

(8) Nastavnik koji tijekom jednog dana održava nastavu u tri ili više srednjih škola ili izdvojenih lokacija, ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće od 5% i to kao postotno povećanje dnevne zarade tog dana.

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

Članak 22.

Zaposlenicima koji rade u posebnoj ustanovi za djecu s teškoćama u razvoju – Centru za odgoj i obrazovanje Zagreb, Zagorska 14, osnovna plaća povećava se za 15%.

Članak 23.

Rad nastavnika srednjoškolskih ustanova s darovitim učenicima u pripremi za sudjelovanje na natjecanjima na županijskoj, državnoj i međunarodnoj razini, na projektima, treninzima (radionicama), planiran i utvrđen godišnjim planom i programom rada srednjoškolske ustanove te školskim kurikulumom, u ostvarenoj veličini vrednuje se kao neposredan odgojno-obrazovni rad kroz oblike dodatne nastave u srednjoškolskoj ustanovi.

OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Umanjenje radne obveze nastavnika

Članak 24.

(1) Ugovorne strane utvrđuju da se ukupne tjedne obveze utvrđene Pravilnikom o normi rada nastavnika u srednjoškolskim ustanovama, na zahtjev nastavnika s 30 i više godina rada, umanjuju za 2 sata neposrednog odgojno-obrazovnog rada.

(2) Nastavnika iz stavka 1. ovoga članka poslodavac ne može zadužiti prekovremenim radom.

Iznimno, u uvjetima opravdane odsutnosti nastavnika (radi bolovanja, službenog putovanja ili druge opravdane odsutnosti), sa svrhom osiguranja redovite nastave ravnatelj srednjoškolske ustanove može zadužiti satima zamjene u prekovremenom radu i nastavnika kojemu je umanjena norma sukladno stavku 1. ovoga članka do popunjavanja radnog mjesta, uz pisanu izjavu o pristanku na takav rad nastavnika kojemu je umanjena norma, ako nije u mogućnosti zadužiti nastavnika koji ne koristi pravo iz stavka 1. ovog članka.

(3) Nastavnik koji puno radno vrijeme ostvaruje radom u više škola, pravo iz stavka 1. ovog članka ostvaruje samo u jednoj školi.

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

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

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, nastavnik iz stavka 1. ovoga članka koji ispuni propisane uvjete radnog staža tijekom školske godine, za tu školsku godinu ostvaruje pravo iz stavka 4. ovoga članka.

Dnevnica

Članak 25.

(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 kuna 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) Zaposleniku upućenom na službeno putovanje s učenicima koje traje najmanje 8 sati isplaćuje se iznos pune dnevnice neovisno o osiguranoj prehrani i smještaju.

(5) Ako je na službenom putovanju, 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).

(6) 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.

(7) Dnevnicu za putne troškove u inozemstvu obračunava se na način kao što to pripada zaposlenima u državnoj upravi.

(8) Zaposleniku koji je upućen na službeno putovanje poslodavac je dužan prije odlaska na put izdati nalog za službeno putovanje.

Članak 26.

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 50,00 kn neto po danu višednevne aktivnosti.

Naknada za odvojeni život

Članak 27.

(1) Zaposleniku srednjoškolske ustanove 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 odvojen od obitelji ako je:

– raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju osobnog zahtjeva;

– putem javnog natječaja primljen u radni odnos u mjesto rada različito od mjesta prebivališta njegove obitelji;

– raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji, temeljem obveze preuzete ugovorom o školovanju;

– obitelj odselila u drugo mjesto.

(3) Naknada se isplaćuje za pokriće povećanih troškova života zbog odvojenosti od obitelji, odnosno rada i stalnog mjesta boravka izvan mjesta stalnog prebivališta.

(4) Ako je zaposleniku osiguran odgovarajući smještaj ili cjelodnevna prehrana, visina naknade umanjit će se 25%, a ako su mu osigurani i odgovarajući smještaj i cjelodnevna prehrana, visina naknade umanjit će se 50%.

(5) Naknada za odvojeni život isplaćuje se unaprijed, najkasnije uz plaću za prethodni mjesec za tekući mjesec.

(6) Naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

(7) Naknada za odvojeni život od obitelji i naknada troškova prijevoza od mjesta prebivališta do mjesta rada međusobno se isključuju.

(8) Ugovorne strane sporazumne su da visina naknade za odvojeni život zaposlenika od iznosi najmanje 1.000,00 kuna, odnosno prema sporazumu s Vladom.

(9) Zaposlenik nema pravo na naknadu iz stavka 1. ovoga članka za mjesec u kojem nije radio niti jedan dan, neovisno o razlozima.

Bolovanje i naknada u slučaju bolovanja

Članak 28.

(1) Ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

(2) Zaposleniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada naknada u 100% iznosu njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

IV. RADNI ODNOSI

Obveza javnog natječaja za sve poslove u srednjoškolskom obrazovanju

Članak 29.

(1) Za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove u srednjoškolskom obrazovanju obvezno je potrebe za zaposlenikom objaviti javnim natječajem.

(2) Potreba za zasnivanjem radnog odnosa oglašava se putem mrežne stranica i oglasnih ploča Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na mrežnim stranicama i oglasnim pločama ustanova.

(3) 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 propisani način, ali ne dulje od 60 dana;

– s osobom koja je utvrđena organizacijskim viškom odnosno 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 Grada Zagreba;

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

– sporazumom školskih ustanova (srednjih 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.

(4) Ako zaposlenik radi u srednjoškolskoj ustanovi na temelju više uzastopnih ugovora na određeno vrijeme u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine iz razloga koji nisu predviđeni Zakonom o radu i ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja, sukladno odredbama Zakona o radu smatra se da je s tim zaposlenikom sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(5) Kada se u ustanovi ukaže potreba za popunjavanjem radnog mjesta, poslodavac može zaposlenicima te ustanove, a koji imaju ugovor o radu na neodređeno radno vrijeme i ispunjavaju uvjete tog radnog mjesta, ponuditi prelazak na upražnjeno radno mjesto, izmjenom ugovora o radu bez raspisivanja javnog natječaja.

Radno vrijeme

Članak 30.

(1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

(3) Zbog posebne naravi organizacije rada učeničkih domova, tjedno radno vrijeme može se rasporediti i na drukčiji način, obvezno uvažavajući odrednicu o petodnevnom radnom tjednu i tjednom odmoru.

Povoljnija norma

Članak 31.

(1) U slučaju kada tijekom radnog 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 – 5 godina pred starosnu mirovinu; ili
- profesionalne bolesti; ili
- ozljede na radu

srednjoškolska ustanova dužna je 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 rješenju nadležnog tijela na način da se za nastavno osoblje umanjeno odnosi razmjerno na neposredni rad odnosno ostala zaduženja u okviru 40-satnoga radnog tjedna, u odnosu identičnom odnosu neposrednoga odgojno-obrazovnog rada i ostalih zaduženja. Za nenastavno osoblje povoljnija norma utvrđuje se u strukturi poslova u okviru 40-satnog radnog tjedna.

(3) Pod plaćom iz stavka 1. ovog članka računa se osnovna plaća i dodaci na plaću.

(4) Zaposlenik koji koristi povoljniju normu po osnovi stavka 1. i 2. ovog članka ne može obavljati poslove u prekovremenom radu.

Stanka

Članak 32.

(1) Na temelju posebne naravi posla u srednjem školstvu odmor (stanka) je sastavni dio rješenja o tjednom zaduženju zaposlenika u trajanju od 30 minuta dnevno, s time da se ne umanjuje norma neposrednog odgojno-obrazovnog rada.

(2) Odmor u toku rada – stanika u trajanju iz stavka 1. ovog članka se obračunava zaposleniku u punom radnom vremenu odnosno, zaposlenicima u nepunom radnom vremenu pripada razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Tjedni odmor

Članak 33.

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

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

(3) Zbog specifičnosti organiziranja djelatnosti u učeničkim domovima, ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora, mora mu se osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Rad u nepunom radnom vremenu

Članak 34.

(1) Zaposlenici koji rade s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i zaposlenici s punim radnim vremenom glede, dnevnog odmora, odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora i trajanja godišnjeg odmora.

(2) Zaposlenik koji radi s nepunim radnim vremenom 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) Zaposlenik koji radi nepuno radno vrijeme u jednoj ili više ustanova, ima pravo na jedan puni iznos regresa za godišnji odmor, koji će isplatiti srednjoškolska ustanova u kojoj ostvaruje pravo na osobni odbitak prigodom obračuna plaće.

(4) Razdoblje rada s nepunim radnim vremenom jednako je razdoblju radu s punim radnim vremenom glede prava na otkazni rok i otpremninu.

(5) Prilikom donošenja odluke o rasporedu godišnjeg odmora za zaposlenika koji radi u dvije ili više školskih ustanova, školske ustanove moraju uskladiti rješenja o korištenju godišnjeg odmora za zaposlenog na način da ga zaposlenik koristi istovremeno u svakoj školskoj ustanovi.

(6) Naknadu za bolovanje zaposlenika koji radi s nepunim radnim vremenom u dvije ili više srednjoškolskih ustanova obračunava i isplaćuje svaka školska ustanova, razmjerno radnom vremenu na koje je zaposlenik zasnovao radni odnos.

(7) Primitke po osnovi putnih troškova, dnevnica, troškova noćenja na službenom putovanju, terenskog dodatka i ostale primitke isplaćuje škola u kojoj zaposlenik ostvaruje to pravo.

Prekovremeni rad

Članak 35.

(1) Prekovremeni rad je rad duži od punoga radnog vremena, a ukupno trajanje rada zaposlenika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

(2) Prekovremeni rad pojedinog zaposlenika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

(3) Ravnatelj je dužan zaposleniku izdati pisani nalog za prekovremeni rad kojim se utvrđuje vrijeme trajanja prekovremenog rada te način isplate uvećanja plaće za prekovremeni rad.

(4) Vrijednost prekovremenog nastavnog sata nastavnika obračunava se na način da se vrijednost održanoga prekovremenog sata nastavnika sukladno tjednom zaduženju uvećava za vrijednost stručno-metodičke pripreme, sve uvećano za 50% po osnovi članka 19. stavka 1. točke b. ovog Ugovora.

(5) Uvećanje plaće za prekovremeni rad isplaćuje se mjesečno uz isplatu plaće za prethodni mjesec.

Obveze socijalnih partnera na području zapošljavanja

Članak 36.

(1) U svrhu promicanja suodgovornoga socijalnog partnerstva na području zapošljavanja i raspoređivanja zaposlenika te racionalnog i učinkovitog rješavanja viškova i manjkova zaposlenika u srednjoškolskim ustanovama, za razdoblje važenja ovoga ugovora na razini države djeluje Zajednička prosudbena komisija Ministarstva znanosti i obrazovanja i većinskog sindikata u srednjoškolskim ustanovama, a na razini županija i Grada Zagreba Zajednička županijska prosudbena komisija.

(2) Zajedničku prosudbenu komisiju na razini države čine dva predstavnika Ministarstva znanosti i obrazovanja i dva predstavnika većinskog sindikata. Ministarstvo znanosti i obrazovanja i većinski sindikat obvezuju se imenovati članove Zajedničke prosudbene komisije u roku od 8 dana od dana potpisivanja ovog ugovora.

Zajedničku prosudbenu komisiju na razini županija i Grada Zagreba sačinjavaju 2 predstavnika Ureda državne uprave u županiji odnosno Gradskog ureda za obrazovanje u Gradu Zagrebu i 2 predstavnika većinskog sindikata u srednjoškolskim ustanovama u županiji, odnosno Gradu Zagrebu.

Sindikati potpisnici ovog ugovora dužni su u roku od 15 dana od dana sklapanja ovog ugovora Zajedničkoj prosudbenoj komisiji Ministarstva znanosti i obrazovanja i većinskog

sindikata dostaviti podatak o broju članova sindikata u srednjoškolskim ustanovama u pojedinoj županiji odnosno Gradu Zagrebu na dan 31. svibnja 2017. godine.

U slučaju spora o broju članova pojedinog sindikata potpisnika Kolektivnog ugovora u županiji odnosno Gradu Zagrebu, Zajednička prosudbena komisija Ministarstva znanosti i obrazovanja i većinskog sindikata zatražit će od Ministarstva znanosti i obrazovanja dostavu podataka o broju članova pojedinog sindikata u srednjoškolskim ustanovama u pojedinoj županiji odnosno Gradu Zagrebu temeljem podataka o obustavi sindikalne članarine kod poslodavaca – srednjoškolskih ustanova iz Centralnog obračuna plaća (COP-a) za posljednju isplaćenu plaću. Ministarstvo znanosti i obrazovanja obvezno je dostaviti tražene podatke u roku od 15 dana od primitka zahtjeva Zajedničke prosudbene komisije.

Zastupljenost u zajedničkoj prosudbenoj komisiji na razini županije odnosno Grada Zagreba utvrđena prema podacima dostavljenim sukladno ovom članku primjenjuje se u razdoblju važenja kolektivnog ugovora.

(3) Članove povjerenstva ispred Ministarstva i Ureda državne uprave imenuje ministar nadležan za obrazovanje, a sukladno odredbama stavka 2. ovoga članka članove ispred većinskog sindikata predsjednik Sindikata.

(4) Zajednička županijska prosudbena komisija:

- redovito prati stanje i evidentira broj i kretanje zaposlenika u srednjoškolskim ustanovama
- vodi listu (evidenciju) zaposlenika koji su utvrđeni kao organizacijski višak, odnosno kojima je prestao ugovor o radu na neodređeno puno radno vrijeme ili ugovor o radu na neodređeno vrijeme u dijelu radnog vremena zbog poslovno uvjetovanog otkaza za područje županije, odnosno Grada Zagreba
- vodi listu (evidenciju) zaposlenika koji imaju zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme
- vodi listu zaposlenika koji žele zamijeniti mjesto rada
- predlaže dodatna mjerila za iskazivanje viška zaposlenika, te mjere i aktivnosti glede njihova zbrinjavanja u školskim ustanovama
- sagledava utjecaj odluka o organizacijskom višku na položaj zaposlenika
- donosi Odluku 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 koji se obraća posebna pozornost
- upućuje zaposlenike s lista (evidencija) i to nakon odlučivanja prema kriterijima iz stavka 5. ovog članka putem obrasca (uputnice) u skladu s njihovom vrstom i razinom obrazovanja u srednjoškolske ustanove koje su prijavile potrebu za zaposlenikom
- 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 ministarstvu nadležnom za obrazovanje i sindikatu

(5) Način utvrđivanja lista (evidencija) zaposlenika, kriteriji za donošenje Odluke o prednosti pri zapošljavanju te način raspoređivanja zaposlenika utvrđuju se Pravilnikom koji u roku od trideset dana od dana zaključivanja ovog ugovora, na prijedlog zajedničke Prosudbene komisije na razini države donosi ministar nadležan za obrazovanje i predsjednik većinskog sindikata, a isti su dužne primjenjivati prosudbene komisije na razini županija i Grada Zagreba.

(6) Srednjoškolske ustanove koje utvrde postojanje potreba za zaposlenicima ili postojanje organizacijskog viška zaposlenika dužne su u roku od 3 dana izvijestiti Zajedničku županijsku prosudbenu komisiju.

(7) Zajednička županijska prosudbena komisija će predmete koje nije u mogućnosti riješiti uputiti Zajedničkoj prosudbenoj komisiji na razini države.

(8) Ako postoji potreba i interes, a u svrhu utvrđivanja poštivanja kriterija u postupku raspoređivanja zaposlenika i zbrinjavanja organizacijskih viškova, Zajednička komisija je dužna omogućiti zainteresiranoj strani uvid u dokumentaciju u predmetu koji je od interesa te strane.

(9) Zaposlenik kojemu je Odlukom o prednosti pri zapošljavanju ponuđeno radno vrijeme odnosno, osigurani dio radnog vremena u ustanovi udaljenoj više od 50 kilometara, odnosno otočkoj srednjoškolskoj ustanovi ako ne živi ili radi na istom otoku, nije obvezan isto prihvatiti.

Članak 37.

(1) Komisije na razini županija i Grada Zagreba su u obvezi međusobno surađivati i dostavljati jedne drugima podatke koje se traže za zaposlenike koji se nalaze na listama (evidencijama) te Komisije.

(2) Srednjoškolska ustanova je odmah po donošenju odluke o utvrđivanju organizacijskog viška, a najkasnije u roku od tri dana od donošenja odluke, dužna 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. Prijava se vrši na propisanim obrascima. Uz popunjeni propisani obrazac srednjoškolska ustanova je dužna dostaviti i presliku odluke o utvrđivanju zaposlenika organizacijskim viškom.

(3) Srednjoškolska ustanova je dužna prijaviti svaku potrebu za zaposlenikom (djelomično ili u cijelosti) Zajedničkoj županijskoj prosudbenoj komisiji. Prijava se vrši na propisanim obrascima.

(4) Srednjoškolska ustanova je dužna prijaviti zaposlenike koji imaju ugovor o radu na nepuno neodređeno radno vrijeme te zaposlenike koji imaju ugovor na neodređeno vrijeme, a žele zamijeniti mjesto rada Zajedničkoj županijskoj prosudbenoj komisiji. Prijava se vrši na propisanim obrascima.

(5) Obrasce iz stavaka 2., 3. i 4. ovoga članka na prijedlog Zajedničke prosudbene komisije na razini države propisuje ministarstvo nadležno za obrazovanje uz suglasnost većinskog sindikata. Propisani obrasci se moraju dostaviti srednjoškolskim ustanovama najkasnije do 10. lipnja tekuće godine.

(6) Prijave prestanka potreba za zaposlenikom koji ima ugovor na neodređeno vrijeme, a koji je proglašen organizacijskim viškom u punom ili dijelu radnog vremena kao i prijave potreba za zaposlenikom, srednjoškolska ustanova je dužna za novu školsku godinu dostaviti zajedničkoj županijskoj prosudbenoj komisiji najkasnije do 1. srpnja tekuće godine za ljetni rok, do 1. rujna tekuće godine za jesenski rok. Ako do prestanka ili nastanka potrebe za zaposlenikom propisane ovim stavkom dođe tijekom nastavne godine, srednjoškolska ustanova je isto dužna prijaviti zajedničkoj županijskoj prosudbenoj komisiji u roku od tri dana od dana prestanka odnosno nastanka potrebe za zaposlenikom.

(7) Srednjoškolska ustanova je dužna po prijavi zaposlenika u postupku raspoređivanja u ustanovu, u roku od osam dana izvijestiti Zajedničku županijsku prosudbenu komisiju o prijavi zaposlenika.

(8) Zajednička županijska prosudbena komisija je dužna u roku od osam dana pisano se očitovati o istoj prijavi.

(9) Srednjoškolska ustanova će popuniti upražnjeno radno mjesto putem natječaja na način propisan Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i ovim Ugovorom

tek nakon što ju je Komisija pisano obavijestila da u evidenciji nema osobe koja ispunjava uvjete potrebne za traženo radno mjesto.

(10) Zajednička županijska komisija je dužna svaka tri mjeseca, u rokovima utvrđenim Poslovníkom o radu zajedničkih komisija, izvijestiti Zajedničku komisiju Ministarstva znanosti i obrazovanja i većinskog sindikata u srednjoškolskim ustanovama o iskazanim potrebama za zaposlenicima i organizacijskim viškovima od strane srednjoškolskih ustanova na razini županije, donesenim odlukama o prednosti pri zapošljavanju i kriterijima na kojima se iste odluke temelje.

(11) Zajednička komisija Ministarstva znanosti i obrazovanja i većinskog sindikata u srednjoškolskim ustanovama je dužna svaka tri mjeseca, u rokovima utvrđenim Poslovníkom o radu zajedničkih komisija, izvršiti analizu rada Zajedničkih županijskih komisija, kriterija temeljem kojih su donesene odluke o prednosti pri zapošljavanju, učinaka rada Zajedničkih županijskih komisija te predmeta koji nisu riješeni na razini istih.

(12) Zajednička komisija Ministarstva znanosti i obrazovanja i većinskog sindikata je dužna svaka tri mjeseca izvijestiti Ministarstvo znanosti i obrazovanja, Upravu za odgoj i obrazovanje, Samostalni sektor za inspekcijski nadzor Ministarstva, te sindikate stranke ovog Ugovora o stanju u području zapošljavanja i raspoređivanja tehnoloških viškova u srednjoškolskim ustanovama, slučajevima neispunjavanja obveza u provedbi postupka zbrinjavanja, te nepoštivanja Odluka zajedničkih komisija od strane ravnatelja srednjoškolskih ustanova.

(13) Područje i način rada, te nadležnosti zajedničkih prosudbenih komisija uređuju se Poslovníkom o radu Zajedničke komisije Ministarstva znanosti i obrazovanja i većinskog sindikata u srednjoškolskim ustanovama, u dijelu koji se odnosi na rad svih zajedničkih komisija.

(14) U cilju zaštite proračunskih sredstava i ušteda prigodom otkazivanja ugovora o radu, odnosno trajanja otkaznog roka i isplate otpremnine, poslodavac je dužan prije novog zapošljavanja izvijestiti zajedničku prosudbenu komisiju glede zapošljavanja zaposlenika kojima će započeti ili je u tijeku otkazni rok.

(15) S nastavnikom koji ima zasnovan radni odnos u srednjoškolskoj ustanovi s nepunom tjednom normom može se zasnovati radni odnos u istoj i u drugoj školskoj ustanovi do propisane tjedne norme, Odlukom o prednosti pri zapošljavanju Zajedničke prosudbene komisije za raspoređivanje zaposlenika, a temeljem iskazane potrebe srednjoškolske ustanove.

ODMORI I DOPUSTI

Godišnji odmor

Članak 38.

(1) Godišnji odmor zaposlenika u pravilu se podudara s odmorom učenika.

(2) Zaposlenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u najkraćem trajanju propisanom općim propisom o radu.

(3) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na najkraće trajanje godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima utvrđenim ovim kolektivnim ugovorom kako slijedi:

a) Prema uvjetima rada:

- rad na poslovima s otežanim uvjetima rada – 2 dana;
- rad u smjenama, dvokratni rad ili redovni rad subotom i nedjeljom, rad blagdanima i neradnim danima određenim zakonom – 2 dana;
- za poslove razrednika – 1 dan;

- za rad u više programa – 1 dan;
- za rad s učenicima s teškoćama u razvoju – 2 dana;
- za rad u dvije škole – 1 dan.

b) Prema složenosti poslova:

- poslovi I. vrste – 4 dana;
- poslovi II. vrste – 3 dana;
- poslovi III. vrste – 2 dana;
- ostali poslovi – 1 dan.

c) Prema dužini radnog staža:

- od 5 do 15 godina radnog staža – 2 dana;
- od 15 do 25 godina – 3 dana;
- od 25 do 35 godina – 4 dana;
- preko 35 godina – 5 dana.

d) Prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s 1 malodobnim djetetom – 2 dana;
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan;
- roditelju posvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju – 3 dana;
- samohranom roditelju još po – 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.

f) Prema invaliditetu:

- osobe s invaliditetom s procijenjenom invalidnošću od 25 do 50% – 2 dana;
- osobe s invaliditetom s procijenjenom invalidnošću preko 50% – 4 dana.

(4) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od najkraćeg trajanja toga odmora utvrđenog Zakonom o radu, niti više od 30 radnih dana.

(5) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili sukladno odredbama Zakona o radu.

Plaćeni dopust

Članak 39.

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

- sklapanja braka ili životnog partnerstva – 5 radnih dana;
- rođenja ili posvojenja djeteta – 5 radnih dana;
- smrt supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja, i unuka – 5 radnih dana;
- smrt djeda, bake, te roditelja supružnika – 2 radna dana;
- teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta izvan mjesta stanovanja – 3 radna dana;
- selidba u isto mjesto stanovanja – 2 radna dana;
- selidba u drugo mjesto stanovanja – 4 radna dana;

- nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama – 1 radni dan;
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. – 2 radna dana;
- dobrovoljni davatelj krvi – 2 radna dana za svako davanje krvi;
- elementarne nepogode – 5 radnih dana.

(2) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

(3) Ako slučaj iz stavka 1. ovog članka nastane dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te zaposlenik koristi plaćeni dopust, a nakon toga nastavlja koristiti godišnji odmor. Obveza je zaposlenika vratiti se na rad zaključno sa zadnjim danom godišnjeg odmora po rješenju o korištenju godišnjeg odmora. Neiskorišteni dio godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo koristiti sukladno odredbama članka 38. stavaka 1., 2. i 3. ovog Ugovora.

Ispit – stručno usavršavanje ili osposobljavanje

Članak 40.

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

(2) Za polaganje stručnog ispita zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:

- pet radnih dana za radna mjesta III. vrste;
- sedam radnih dana za radna mjesta II. vrste;
- deset radnih dana za radna mjesta I. vrste.

(3) 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 stručnog ispita nije moguće doći i vratiti se u istom danu zaposlenik ima pravo na još jedan dan plaćenoga dopusta te trošak smještaja prema potrebi što je dužan dokazati odgovarajućim računom.

(4) Zaposlenik koji je upućen na stručno usavršavanje ili osposobljavanje kao i stjecanje dopunskog pedagoško-psihološkog obrazovanja odlukom poslodavca, ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita u trajanju najmanje 10 radnih dana godišnje.

(5) Ukupan broj dana plaćenog dopusta iz stavaka 2., 3. i 4., ovog članka je do 15 dana godišnje.

Dopust za školovanje

Članak 41.

(1) 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 za stjecanje cjelovite kvalifikacije u srednjoj školi;
- 10 radnih dana za polaganje ispita na visokim učilištima, odnosno za polaganje pravosudnog 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.).

(2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga 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 stavaka 1. i 2. ovoga članka.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

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

Članak 42.

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

- zaposleniku nakon 25 godina radnog staža kod istog poslodavca i 56 godina života;
- ženi koja doji dijete do treće godine života;
- roditelju, posvojitelju odnosno skrbniku djeteta do 7 godina;
- osobi smanjene radne sposobnosti iz članka 39. Zakona o mirovinskom osiguranju (»Narodne novine«, broj 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16 i 18/18);
- samohranom roditelju malodobnog 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 roku od 8 dana ne izjasni o davanju otkaza, smatra se da je suglasan s odlukom o otkazu ugovora o radu.

(3) 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 vremenskom trajanju od 12 mjeseci. Za to vrijeme zaposleniku ne može prestatu radni odnos bez osobnog pristanka.

(4) Zaposlenik iz stavka 3. ovoga članka u postupku posredovanja pri novom zapošljavanju obavezan je prihvatiti ponuđeno radno vrijeme odnosno ili osigurani dio radnog vremena, temeljem iskazanih potreba za zaposlenicima odgovarajuće struke drugih srednjoškolskih ustanova.

Ako je ponuđeni dio radnog vremena manji od radnog vremena utvrđenog ugovorom o radu zaposlenika, poslodavac je dužan isplatiti razliku plaće (naknadu) u visini razlike plaće po ugovoru o radu i plaće koju zaposlenik dobiva za obavljanje nepunoga radnog vremena prihvaćenog u postupku posredovanja te druga po ugovoru o radu zaposlenika pripadajuća materijalna prava.

Ako zaposlenik odbije ponuđeni dio radnog vremena, a da nije riječ o razlozima iz stavka 5. ovoga članka ne ostvaruje pravo na razliku plaće.

(5) Zaposlenik iz stavka 4. ovoga članka kojemu je ponuđeno radno vrijeme odnosno, osigurani dio radnog vremena u ustanovi udaljenoj više od 30 kilometara od mjesta stanovanja, odnosno otočkoj srednjoškolskoj ustanovi ukoliko ne živi ili radi na istom otoku, nije obavezan isto prihvatiti.

Članak 43.

Za vrijeme otkaznog roka zaposlenik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 44.

(1) Zaposlenik u radnom odnosu na neodređeno puno radno vrijeme, s navršениh 56 godina života i 30 godina staža osiguranja, za čijim radom u potpunosti prestaje potreba u

roku od tri godine od dana donošenja odluke o poslovno uvjetovanom otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora, a koji ne zasnuje radni odnos u postupku raspoređivanja viškova u razdoblju od tri godine, ostvaruje sva prava jednako kao zaposlenik kojem je otkazan ugovor o radu na puno radno vrijeme iz poslovno uvjetovanih razloga.

(2) Nastavniku iz stavka 1. ovoga članka, iskazanom kao organizacijski višak, poslodavac kod koga iz gospodarskih tehnoloških i organizacijskih razloga prestaje potreba za zaposlenikom, osigurat će mogućnost prekvalifikacije ili dokvalifikacije za srodno zanimanje prema iskazanim potrebama sustava srednjoškolskog obrazovanja i obvezama iz programa zbrinjavanja viška zaposlenika, pod uvjetom da zaposlenik na isto pristaje. U navedenom slučaju poslodavac će sa srednjoškolskom ustanovom koja je iskazala potrebe sklopiti sporazum kojim se ova obvezuje zaposleniku ponuditi ugovor o radu.

Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika

Članak 45.

(1) Prije otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem zaposlenika, poslodavac je dužan zaposlenika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnosti otkaza, a na temelju dokumentirano utvrđene povrede obveza iz radnog odnosa.

(2) Za redoviti otkaz ugovora o radu utvrđuje se kako se prethodno dano pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa i mogućnost otkaza za slučaj kršenja tih obveza briše u roku tri godine od dana donošenja.

V. ZAŠTITA PROFESIONALNIH PRAVA NASTAVNIKA

Sudjelovanje pri razmatranju nalaza

Članak 46.

(1) Osoba u funkciji sindikalnog povjerenika ima pravo sudjelovanja u radu tijela srednjoškolske ustanove, bez prava glasa, izuzev ako je član tog tijela, kada se razmatra nalaz prosvjetnog odnosno stručno-pedagoškog nadzornika, ili njihovog izvješća, ako se radi o radnopravnom i profesionalnom statusu zaposlenika.

(2) Nastavnik ima pravo žalbenog postupka.

Pomoć pri žalbenom postupku

Članak 47.

(1) Povjerenik sindikalne podružnice obvezan je pružiti pravnu pomoć pri žalbenom postupku ukoliko se član Sindikata žali na ocjenu nadzora.

(2) Izvješće o uvidu u rad pojedinog nastavnika dostavlja se predmetnom nastavniku i voditelju stručnog aktiva.

Zaštita profesije

Članak 48.

Sindikat se obvezuje da neće zlorabiti funkciju zaštite profesije.

Ponavljanje stručno-pedagoškog nadzora

Članak 49.

Nastavnik ima pravo zahtijevati ponovljeni stručno-pedagoški nadzor.

VI. ZAŠTITA ZDRAVLJA I SIGURNOST NA RADU

Zaštita na radu

Članak 50.

(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 u poučavanju i na radu.

(2) Poslodavac je dužan procijeniti sve rizike u vezi zaštite zdravlja i sigurnosti na radu te poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje zaposlenika, osposobljavati i organizirati provedbu osposobljavanja zaposlenika za rad na siguran način te skrbiti za potrebnu organizaciju i osigurati ispravna sredstva rada.

(3) Poslodavac je dužan informirati zaposlenike o zaštiti na radu pružanjem informacija, 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 raditi na zaštiti 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 te radni i životni okoliš.

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

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

Pisane upute o sigurnosti

Članak 51.

(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) Obavijesti o opasnostima i štetnostima te mjerama koje je poduzeo i koje će poduzeti radi unapređenja prevencije, profesionalnih rizika i njihovih štetnih posljedica ravnatelj je dužan najmanje svaka 3 mjeseca davati sindikalnom povjereniku.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu

Članak 52.

(1) Zaposlenici srednjoškolske ustanove s više od 20 zaposlenika obavezno biraju povjerenika radnika za zaštitu na radu kod poslodavca.

(2) Na izbor i imenovanje povjerenika kao i broj povjerenika te njihov mandat primjenjuju se odredbe Zakona o radu kojima su uređena pitanja izbora radničkog vijeća.

(3) Bez obzira na broj zaposlenika, povjerenik mora biti izabran svugdje gdje to zahtijevaju uvjeti rada (radionički prostor, kotlovnice, kuhinje u srednjoškolskim ustanovama i učeničkim domovima i broj učenika).

(4) Poslodavac je dužan osigurati povjereniku radnika za zaštitu na radu uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave u svezi sa zaštitom na radu, ne smije tijekom obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka iste bez pristanka radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća dati otkaz ugovora o radu odnosno, niti ponuditi otkaz s ponudom

izmijenjenog ugovora ili ga na drugi način dovoditi u nepovoljniji položaj, odnosno protiv njega pokrenuti postupak za naknadu štete ukoliko je povjerenik postupao sukladno svojim ovlastima.

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

(6) Nastavnicima, povjerenicima radnika za zaštitu na radu koji imaju ugovor o radu u punom radnom vremenu razmjerno se smanjuju redovne tjedne radne obveze u neposredno odgojno obrazovnom radu za dva sata i za dva sata u ostalim poslovima.

(7) Nastavnicima, povjerenicima radnika za zaštitu na radu koji imaju ugovor o radu na nepuno radno vrijeme, a koji kod istog ili drugog poslodavca nemaju ugovor o radu kojim su zasnovali radni odnos do punog radnog vremena razmjerno se povećava tjedno radno vrijeme u neposredno odgojno obrazovnom radu za dva sata i za dva sata u ostalim poslovima.

Obveze poslodavca

Članak 53.

(1) Svi zaposlenici do 50 godina starosti svake 3 godine, a zaposlenici iznad 50 godina starosti svake 2 godine imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 500,00 kuna, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznoga zdravstvenog osiguranja, organizirano putem ministarstva nadležnog za zdravstvo, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz osnovne mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.

(2) Specifikacija zdravstvenih pregleda nalazi se u prilogu Temeljnoga kolektivnog ugovora za zaposlenika u javnim službama (»Narodne novine«, broj 128/17).

(3) Dinamiku obveznih sistematskih pregleda planira i kontrolira osnivač ustanove, na način da se svake godine u vrijeme trajanja ovog ugovora upućuje, u pravilu, 1/3 zaposlenika srednjoškolskih ustanova.

(4) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno sindikalnom predstavniku na početku godine dostaviti popis zaposlenika koje je u toj godini planira uputiti na sistematski pregled te na kraju godine popis zaposlenika koji su u toj godini obavili sistematski pregled.

Članak 54.

Primjena pravnih pravila iz članka 53. ovog Ugovora ne isključuje obveze poslodavca prema radnicima, koji obavljaju poslove s posebnim uvjetima rada sukladno Zakonu o zaštiti na radu, te Pravilniku o poslovima s posebnim uvjetima rada.

Invalidnost i naknada plaće

Članak 55.

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

Isplata plaće za nepuno radno vrijeme

Članak 56.

(1) Poslodavac, u suradnji s nadležnim tijelima školske vlasti, dužan je zaposleniku koji radi nepuno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu ili profesionalne bolesti, isplatiti plaću za rad u nepunom radnom vremenu te iznos razlike između plaće koju je prethodno ostvarivao u odnosu na zbroj naknade (mirovine) koju ostvaruje po propisima mirovinskog – invalidskog osiguranja i plaće koju prima.

(2) Naknada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se na osnovi rješenja mjerodavnog tijela Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje kojim je kod zaposlenika utvrđena smanjena radna sposobnost zbog ozljede na radu i profesionalne bolesti, koja prethodi rješenju o ostvarivanju prava na invalidsku mirovinu.

VII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA

Zabrana diskriminacije

Članak 57.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje zaposlenika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, fizičkog izgleda, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog i drugog opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, tjelesnih ili duševnih poteškoća te na svakoj drugoj osnovi.

Uznemiravanje

Članak 58.

(1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, stavlja ga u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za zaposlenika.

(2) Spolno uznemiravanje je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za zaposlenika.

Obveze poslodavca u zaštiti dostojanstva zaposlenika

Članak 59.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla u njegovom radnom okruženju tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem od oblika uznemiravanja na radu.

(2) U cilju prepoznavanja i prevencije uznemiravanja na radu poslodavac je dužan osigurati informiranje i edukaciju svih zaposlenih o zakonskim uvjetima rada i radnoj kulturi, educiranje o stresu te načinu prepoznavanja i zaštite od svih vrsta uznemiravanje.

(3) U svrhu sprečavanja diskriminacije i uznemiravanja zaposlenika poslodavac će osigurati sigurnu fizičku organizaciju radnog okruženja i pružanje potpore i pomoći žrtvi nasilja.

Ovlaštena osoba

Članak 60.

(1) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika.

(2) Za imenovanje ovlaštene osobe poslodavac je u obvezi dobiti suglasnost skupa radnika.

(3) Ovlaštena osoba je ovlaštena primati zahtjeve i pokretati postupke rješavanja pritužbi zaposlenika vezanih uz zaštitu dostojanstva zaposlenika.

(4) Ovlaštena osoba je obvezna o poduzetim mjerama zaštite dostojanstva zaposlenika u ustanovi podnositi periodična (polugodišnja) izvješća ravnatelju ustanove, predstavniku

radničkog vijeća odnosno sindikalnom povjereniku s pravima i obvezama radničkog vijeća i školskom odboru ustanove.

Sindikati i zaštita dostojanstva zaposlenika

Članak 61.

Sindikalni povjerenik u suradnji sa stručnim službama ustanove provodi tematski cjelovitu edukaciju zaposlenika ustanove o manifestacijama nepoželjnog ponašanja, o mogućim kriznim događanjima te o načinu i postupku zaštite dostojanstva zaposlenika:

- upoznaje zaposlenike s načinom i postupcima zaštite od svih oblika uznemiravanja i postupcima zaštite dostojanstva struke,
- upoznaje zaposlenike sa svrhom, načinom i postupcima rada SOS telefona Sindikata za sprečavanje uznemiravanja,
- osigurava na vidljivom mjestu u ustanovi broj SOS telefona, naputak o načinu zaštite dostojanstva te popis ustanova i osoba kojima se zaposlenik može javiti zbog kriznih događanja.

Obveze sindikalnih povjerenika u zaštiti dostojanstva zaposlenika

Članak 62.

Sindikalni povjerenik odnosno sindikalni povjerenik u funkciji predstavnika zaposleničkog vijeća je u obvezi:

- pružiti potporu i svu raspoloživu pomoć žrtvi nasilja,
- na traženje zaposlenika – žrtve uznemiravanja nazočiti razgovorima s nadležnim osobama u ustanovi o čemu se vodi službeni zapisnik uz supotpis strana sudionika razgovora,
- u uvjetima ponovljenog narušavanja dostojanstva zaposlenika od osobe ili osoba u srednjoškolskoj ustanovi, a o čemu nisu dostavljena službena izvješća, dužan je uz čuvanje osobnih podataka i poštivanje volje zaposlenika-žrtve nasilja o tajnosti podataka, o istom izvijestiti nadležne službe Ministarstva i pravnu službu Sindikata.

Postupak zaštite dostojanstva

Članak 63.

(1) Postupak zaštite dostojanstva zaposlenika se pokreće podnošenjem pisane prijave zbog nasilja od zaposlenika – žrtve ovlaštenoj osobi, preko urudžbenog zapisnika ustanove, sa podacima povjerljive naravi sukladno Zakonu o zaštiti osobnih podataka.

(2) Podaci trebaju sadržati sve podatke o uznemiravanju i zlostavljaču, popis poduzetih aktivnosti na sprečavanju uznemiravanja, utvrđene psihofizičke posljedice, posljedice na socijalne odnose i moguće utvrđene posljedice u specijaliziranoj ustanovi za žrtve uznemiravanja.

U uvjetima izraženog uznemiravanja preporučljivo je naći svjedoke i pomoć te konzultirati zdravstvene i udruge za pomoć žrtvama uznemiravanja odnosno udruge za samopomoć za žrtve uznemiravanja.

Obveze ovlaštene osobe u postupku zaštite dostojanstva

Članak 64.

(1) Ovlaštena je osoba dužna, najkasnije sljedećega radnog dana nakon podnošenja 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.

(2) Ovlaštena osoba, ukoliko procijeni da je to potrebno, predlaže mogućnosti i savjetuje provođenje i 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.

(3) Ukoliko se pritužba odnosi na poslodavca te nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo zaposlenika, zaposlenik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da o prekidu rada i namjeri pokretanja zaštite pred nadležnim sudom odmah izvijesti poslodavca, a o pokretanju zaštite pred nadležnim sudom obavijesti poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Vođenje dokumentacije o postupku uznemiravanja

Članak 65.

(1) O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojega ovlaštena osoba, ukoliko je utvrdila uznemiravanje, predlaže mjere zaštite dostojanstva.

(2) Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od 8 dana od dana primitka pritužbe o uznemiravanju.

(3) Ukoliko ovlaštena osoba u tom roku ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili ako poduzme mjere koje su po procjeni zaposlenika – žrtve neprimjerene i uznemiravanje se nastavlja, zaposlenik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad uz naknadu pune plaće dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Mjere u zaštiti dostojanstva

Članak 66.

Uzimajući su obzir sve okolnosti slučaja uznemiravanja, ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje postoji, predlaže poslodavcu neku od navedenih mjera u zaštiti dostojanstva zaposlenika ili druge primjerene mjere radi daljnjeg sprečavanja uznemiravanja:

- usmeno upozorenje zaposleniku koji je izvršio uznemiravanje,
- pisano upozorenje zaposleniku koji je izvršio uznemiravanje,
- pokretanje inspekcijskog nadzora u slučaju ponovljenog uznemiravanja.
- razmještaj, tako da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanoga i zaposlenika koji je vršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru,
- izmjenu rasporeda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanoga i zaposlenika koji vrši uznemiravanje.

Članak 67.

Poduzete mjere koje su pokrenuli poslodavac ili imenovana ovlaštena osoba u ustanovi u svrhu zaštite zaposlenika od uznemiravanja, ne ograničavaju zaposlenika – žrtvu na pokretanje, u roku od 8 dana, postupka sudske zaštite od uznemiravanja, pred nadležnim sudom.

VIII. PRAVA, OBVEZE I OVLAŠTI SINDIKATA I SINDIKALNIH POVJERENIKA

Obavijest o izboru sindikalnog povjerenika odnosno predstavnika

Članak 68.

Sindikat je dužan pisano obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Prava sindikalnih povjerenika i predstavnika

Članak 69.

(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 zaposlenika u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja.

(2) Poslodavac također treba sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika kao što su prijedlozi odluka i pravilnika o radu kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na gospodarski i socijalni položaj zaposlenika.

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

(4) Poslodavac je dužan u pisanom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika najkasnije u roku od 5 dana od primitka zahtjeva. Poslodavac je dužan na zahtjev sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog predstavnika, a uz pisanu suglasnost zaposlenika, sindikalnom povjereniku odnosno sindikalnom predstavniku, bez odgode, a najkasnije u roku od 5 dana od podnošenja pisanog zahtjeva dostaviti sve podatke i isprave u vezi s ostvarivanjem i zaštitom prava zaposlenika.

(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) Prava iz ovog članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku kao i sindikalnim predstavnicima.

(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 39. stavka 1. točke 9. ovoga 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 smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Članak 70.

(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 srednjoškolske ustanove, a koje ne šteti radu srednjoškolske ustanove.

(2) Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke u radno vrijeme srednjoškolske ustanove vodeći računa da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti radu srednjoškolske ustanove.

(3) Svi članovi sindikata ustanova imaju pravo jednom u šest mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme srednjoškolske ustanove, o čemu trebaju obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira na vrijeme i na način koji najmanje narušavaju redovno poslovanje srednjoškolske ustanove.

(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 71.

- (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 srednjoškolske ustanove ili na drugom mjestu dostupnom najvećem broju radnika,
 - obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačivanja članarine na račun Sindikata, a temeljem pisane izjave člana Sindikata.
- (2) Poslodavac će se suzdržavati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini registrirani sindikat u ustanovi bio doveden u povlaštenu ili podređenu položaj.

Članak 72.

(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 iste ili druge srednjoškolske ustanove, niti na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj bez suglasnosti Sindikata.

(2) Najveći broj sindikalnih povjerenika koji uživa zaštitu iz zakona i ovog ugovora određuje se sukladno članku 83. stavku 2. Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (»Narodne novine«, broj 128/17).

(3) Suglasnost za otkaz i suglasnost iz stavka 1. ovoga članka daje osoba određena statutom sindikata, a ako nije određena predsjednik onog sindikata kojeg je povjerenik član ili osoba koju on ovlasti.

Članak 73.

(1) Ako zaposleničko vijeće nije utemeljeno, sva njegova ovlaštenja i prava preuzima jedan sindikalni povjerenik ili više sindikalnih povjerenika u skladu s odredbama općeg propisa o radu.

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

a) u srednjoškolskoj ustanovi od 20 do 75 radnika – 1 povjerenik,

b) u srednjoškolskoj ustanovi od 76 i više radnika – 3 povjerenika.

(3) Broj zaposlenika kao kriterij za određivanje broja sindikalnih povjerenika iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se u odnosu na sve zaposlenike s ugovorom o radu kod poslodavca u trenutku preuzimanja ovlaštenja.

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

(5) Nastavnicima – sindikalnim povjerenicima iz stavka 2.a) i prvom iz stavka 2.b) ovoga članka tjedna norma neposrednog odgojno-obrazovnog rada umanjuje se za 3 sata neposrednog rada i 3 sata ostalih poslova.

(6) Druga dva člana sindikalnog povjerenstva s ovlastima radničkog vijeća iz stavka 2.b) ovoga članka imaju pravo na umanjenje tjedne norme rada u ostalim poslovima uz naknadu plaće tijekom svake kalendarske godine u trajanju mandata.

(7) 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, ima pravo na umanjenje ili uvećanje tjednog radnog vremena u neposredno odgojno obrazovnom radu za tri (3) sata, a preostale sate u ostalim poslovima.

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

(9) Sindikalnom povjereniku iz stavka 8. 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.

(10) Sindikalnom povjereniku iz stavka 8. 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.

Prava i ovlasti radničkih vijeća koje preuzima sindikalni povjerenik

Članak 74.

Kad sindikalni povjerenik zamjenjuje radničko vijeće, preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom o radu.

Povrat na rad

Članak 75.

Poslodavac i čelnik sindikata, koji je prethodno bio u radnom odnosu kod poslodavca u javnim službama, nakon prestanka istoga 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.

IX. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA

Mirenje

Članak 76.

(1) Ako nastane kolektivni radni spor zbog kojeg bi moglo doći do štrajka, provest će se postupak mirenja.

(2) Mirenje se provodi na način određen Zakonom, odnosno odredbama pravilnika koji uređuje način izbora miritelja i provođenje postupka mirenja.

X. ŠTRAJK

Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštenje štrajka

Članak 77.

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

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

(3) Sindikat ima pravo organizirati štrajk solidarnosti u skladu s općim propisom o radu.

Donošenje odluke o štrajku

Članak 78.

(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.

Zabrana ometanja štrajka

Članak 79.

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

Najava štrajka

Članak 80.

(1) Štrajk se mora najaviti Vladi Republike Hrvatske i ravnatelju srednjoškolske ustanove.

(2) U pismu kojim se štrajk najavljuje sindikat mora naznačiti razloge štrajka, mjesto, dan i vrijeme štrajka te podatke o štrajkaškom odboru i osobama koje rukovode štrajkom.

(3) Štrajk ne smije započeti prije završenog postupka mirenja.

Rukovođenje štrajkom

Članak 81.

(1) Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor Sindikata.

(2) U srednjoškolskoj ustanovi 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 odrediti da rade za vrijeme štrajka.

Štrajkaški odbor

Članak 82.

(1) Štrajkaški odbor Sindikata rukovodi štrajkom, prati da li se štrajk odvija 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.

Poslovi koji se ne smiju prekidati

Članak 83.

(1) Ugovorne strane usuglasile su sljedeće poslove koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka:

- poslovi održavanja i kontrole centralnog grijanja u školama i učeničkim domovima 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 poteškoćama 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 2. 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 poteškoćama u razvoju po smjeni.

Prava sudionika štrajka

Članak 84.

(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.

XI. TUMAČENJE UGOVORA

Tumačenje ugovora

Članak 85.

(1) Za vrijeme važenja ovog kolektivnog ugovora djeluje Zajednička komisija za tumačenje kolektivnog ugovora koju čine 3 predstavnika Ministarstva znanosti i obrazovanja i 3 predstavnika većinskog sindikata u srednjoškolskim ustanovama.

(2) Komisija za tumačenje ovoga ugovora:

- daje tumačenje odredaba ovog kolektivnog ugovora;

- prati izvršavanje ovog kolektivnog ugovora i Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama i izvještava obje strane o provedbi i kršenju istih ugovora.

(3) Ministarstvo znanosti i obrazovanja i većinski sindikat obvezuju se imenovati članove Zajedničke komisije iz stavka 1. ovog članka u roku od osam dana od dana potpisivanja ovog ugovora.

(4) Način rada Zajedničke komisije za tumačenje kolektivnog ugovora utvrđuje se Poslovníkom Zajedničke komisije za tumačenje kolektivnog ugovora, a kojeg će Ministarstvo znanosti i obrazovanja i većinski sindikat donijeti u roku 15 dana.

(5) Poslovník iz stavka 4. ovoga članka sastavni je dio ovoga Kolektivnog ugovora.

(6) Tumačenja Zajedničke komisije za tumačenje kolektivnog ugovora za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama imaju pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

(7) Ugovorne strane preuzimaju obvezu da će tumačenja Zajedničke komisije biti periodično objavljena svakih 3 mjeseca na mrežnim stranicama ugovornih strana.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 86.

(1) 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 36. stavka 5. kao i pravilnik donesen na temelju te odredbe ovoga kolektivnog ugovora.

(2) Zajednička prosudbena komisija iz članka 36. stavka 2. ovoga Ugovora donijet će Poslovnik o radu iz članka 37. stavka 13. ovoga Ugovora u roku od 30 dana od dana imenovanja te Komisije.

(3) Ugovorne strane su suglasne da će u roku od 90 dana od dana sklapanja ovog Ugovora pristupiti pregovorima oko utvrđivanja kriterija i uređenja Popisa škola s otežanim uvjetima rada iz članka 20. ovog Ugovora.

(4) Odredbe članka 24. stavka 4., 5. i 6. ovoga Ugovora primjenjuju se od 1. rujna 2018. godine.

Članak 87.

Ako pravo na uvećanje plaće s osnova ostvarenog staža (4, 8 ili 10%) bude ugovoreno u granskim kolektivnim ugovorima pojedinih javnih službi, o navedenom pravu će odmah, a najkasnije u roku od 30 dana, započeti pregovori u djelatnosti srednjoškolskog obrazovanja.

Članak 88.

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

Klasa: 110-03/18-01/00018

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 NEZAVISNI SINDIKAT
HRVATSKE ZAPOSLENIH U SREDNJIM ŠKOLAMA HRVATSKE
Predsjednik Sindikata
Branimir Mihalinec, prof., v. r.