

KOLEKTIVNI UGOVORI

135

Vlada Republike Hrvatske, zastupana po ministru znanosti, obrazovanja i športa dr. sc. Radovanu Fuchsu

i

Nezavisni sindikat zaposlenih u srednjim školama Hrvatske, zastupan po predsjedniku Sindikata Branimiru Mihalincu, prof.

zaključili su 21. prosinca 2010. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA ZAPOSLENIKE U SREDNJOŠKOLSKIM USTANOVAMA

I. OPĆE ODREDBE

Strane kolektivnog ugovora

Članak 1.

(1) Ovaj ugovor na strani zaposlenika obvezuje potpisnike istoga, te sve osobe koje mu naknadno pristupe.

(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«, 27/01) 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 se sklapa na određeno vrijeme do dana 31. prosinca 2014. godine.

(2) Ovaj ugovor može se pisano otkazati u slučaju bitno promijenjenih gospodarskih okolnosti s otkaznim rokom od 3 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, odnosno 30. rujna 2014. godine.

Obveze socijalnih partnera

Članak 4.

Vlada Republike Hrvatske i Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa obvezuju se zatražiti prijedloge i mišljenja sindikata potpisnika ovog ugovora, a prije izrade nacrtu 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 5.

(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 6.

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

(2) Ovlaštenje za podnošenje prijedloga za izmjenu i dopunu ovog kolektivnog ugovora u ime Vlade Republike Hrvatske ima nadležan ministar, a u ime sindikata ima predsjednik Nezavisnog sindikata zaposlenih u srednjim školama Hrvatske

(3) 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.

(4) U ponašanju protivnom stavku 3., članka 6., stekli su se uvjeti za štrajk uz prethodno provođenje postupka mirenja.

II. RADNA MJESTA ZAPOSLENIKA U SREDNJOŠKOLSKIM USTANOVAMA

Zaposlenici u srednjoškolskoj ustanovi

Članak 7.

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

(2) U srednjoškolskoj ustanovi rade:

- nastavnici: profesori, strukovni učitelji, suradnici u nastavi;
- stručni suradnici i drugi zaposlenici koji obavljaju znanstveno-obrazovne poslove i odgojno-obrazovne dužnosti: psiholozi, pedagozi, defektolozi, socijalni radnici, knjižničari, voditelji fonoteka, korepetitori, voditelji informatičkih učionica, voditelji specijaliziranih učionica za prilagođene programe i drugi;
- stručni suradnici – vanjski suradnici;
- voditelj u učeničkom domu;
- odgajatelji u učeničkom domu;
- suradnik u odgoju u učeničkom domu i suradnik u posebnoj ustanovi (noćni pazitelj);
- ostali zaposlenici u školskoj službi:
- tajnik;
- pomoćni službenik, administrativni tajnik;
- voditelj računovodstva;
- računovodstveni referent;
- ekonom;
- domar;
- portir;
- školski majstor;
- čistač;
- skladištar;
- ložač;
- vozač;
- kuhar;
- medicinska sestra u učeničkom domu;
- medicinska sestra – zdravstveni tehničar u ustanovi za djecu s poteškoćama u razvoju;
- ostali zaposleni u školskoj službi.

OBVEZE NASTAVNIKA, STRUČNIH SURADNIKA I DRUGIH

SURADNIKA U SREDNJOŠKOLSKOJ USTANOVI

Poslovi nastavnika

Članak 8.

Poslovi srednjoškolskog nastavnika obuhvaćaju:

- 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.

Poslovi suradnika u nastavi

Članak 9.

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 aktivna i tijela.

Poslovi stručnih suradnika

Članak 10.

Stručni suradnici obavljaju poslove:

- 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.
- organiziranja i provođenja pedagoških, psiholoških, socijalnih, zdravstvenih i rekreativnih programa za učenike;
- stručna suradnja s profesorima i stručnim učiteljima;
- planiranja, organiziranja, programiranja i koordiniranja unutarnjih veza nastavnih programa i cjelokupne školske aktivnosti, uvođenja 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,
- organiziranja i koordinacije suradnje s roditeljima i s čimbenicima javnog, kulturnog i gospodarskog života u lokalnoj zajednici;

Članak 11.

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 sa 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.

Rješenje o tjednom i godišnjem zaduženju

Članak 12.

Ukupne tjedne obveze nastavnika u neposrednom odgojno-obrazovnom radu, ostalim i posebnim poslovima koji proizlaze iz neposrednog odgojno-obrazovnog rada i izvršenja godišnjeg programa rada srednjoškolske ustanove, utvrđuju se u sklopu 40-satnog radnog tjedna o čemu se nastavniku izdaje rješenje o tjednom i godišnjem zaduženju u pravilu do dana početka nastave, ali ne kasnije od dana 30. rujna za tekuću školsku godinu.

Rad nastavnika

Članak 13.

(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.

(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

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 u nastavnim radnim danima;
- 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.

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

Rad stručnih suradnika

Članak 14.

(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.

(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.

(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 stavka, obavlja i poslove vođenja instrumentarija, nototeke i fonoteke.

(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.

(6) Stručni suradnik defektolog u redovitim srednjim školama planira i programira rad, priprema se i obavlja poslove u neposrednome obrazovnom radu s učenicima, savjetuje i pomaže u radu učiteljima i stručnim suradnicima te ostalim zaposlenicima škole u svezi s postupcima u radu s djecom s posebnim potrebama, surađuje, savjetuje i pomaže roditeljima učenika s teškoćama u razvoju, analizira i vrednuje djelotvornost odgojno-obrazovnog rada, stručno se usavršava, surađuje s

ustanovama, vodi odgovarajuću pedagošku dokumentaciju i učeničke 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.

Stručni suradnik defektolog 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.

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

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

(9) Zaposlenici iz stavka 2, do 8., 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 15.

(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 16.

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 dana 25. studenog 2006. godine sadržajno predstavlja sastavni dio ovog kolektivnog ugovora i primjenjuje se na način i u rokovima određenim istim.

Odsutnost tajnosti plaća

Članak 17.

(1) U javnim službama nema tajnosti plaća.

(2) Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih zaposlenika ustanove svim zaposlenicima ustanove i javnosti te neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika.

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

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

Uvećanje plaće

Članak 18.

(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 i pomoćničkim ispitima;
- h) rad na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom i rad na dan Uskrsa 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 prijedodnevnom (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 jednog mjeseca.

(5) Rad u smjeni je i rad zaposlenika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.

(6) Naknada za rad u smjenama iz stavka 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 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 stavka 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, te poslovi nastavnika-nositelja zadatka koji je organizira, nadzire i ocjenjuje tijekom pomoćničkih ispita.

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 završnog rada iznosi 4 sata po kandidatu, te na pomoćničkim ispitima najviše 40 sati za nositelja zadatka koji organizira, nadzire i ocjenjuje tijekom pomoćničkog ispita.

(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 19.

(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 20.

(1) Posebni uvjeti rada su:

- rad nastavnika koji rade u posebnim ustanovama za djecu s poteškoćama u razvoju i u razrednim odjelima ili odgojno-obrazovnim skupinama učenika s poteškoćama u razvoju pri redovnim školama;
- rad nastavnika koji rade s učenicima s poteškoćama u razvoju integriranim u razredne odjele redovne nastave;
- rad odgajatelja koji rade s učenicima s poteškoćama u razvoju integriranim u odgojne skupine u učeničkim domovima.

(2) Nastavnicima koji rade u razrednim odjelima ili odgojno-obrazovnim skupinama s učenicima s poteškoćama u razvoju pri redovnim školama naknada za rad obračunava se na način da se osnovna plaća uveća za 10%.

(3) Nastavnicima-stručnim suradnicima koji rade u razrednim odjelima ili odgojno-obrazovnim skupinama s učenicima s većim poteškoćama u razvoju pri redovnim školama naknada za rad obračunava se na način da se osnovna plaća uveća za 10%.

(4) Nastavnicima koji rade s učenicima s poteškoćama u razvoju integriranim u razredne odjele redovne nastave naknada za rad obračunava se na način da se

vrijednost održanog sata redovite nastave po prilagođenom programu uvećava za 7%.

(5) Odgajateljima koji rade s učenicima s poteškoćama u razvoju integriranim u odgojne skupine u učeničkom domu, naknada za rad obračunava se na način da se vrijednost održanog sata odgojno-obrazovnog rada sa tom odgojnom skupinom po prilagođenom programu, uvećava za 7%.

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

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

Članak 21.

Svim zaposlenicima koji rade u posebnim ustanovama za djecu s poteškoćama u razvoju Centru za odgoj i obrazovanje Zagreb, Zagorska 14, Zagreb, Centru za odgoj i obrazovanje Vinko Bek, Kušlanova 59a, Zagreb i Školi za osposobljavanje i obrazovanje Vinko Bek, Vinkovačka 3, Osijek, osnovna plaća se povećava za 15%.

Članak 22.

Rad nastavnika srednjoškolskih ustanova sa 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, u ostvarenoj veličini se vrednuje kao neposredan rad zaposlenika kroz oblike dodatne nastave u srednjoškolskoj ustanovi.

OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Slučajevi kada zaposlenicima pripada prava na naknadu plaće

Članak 23.

Zaposlenik u javnim službama ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora;
- plaćenog dopusta;
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca;
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti;
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje; i
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

Uvećanje vrijednosti koeficijenta složenosti poslova

Članak 24.

(1) Pravo na postotno uvećanje vrijednosti koeficijenta složenosti poslova imaju svi zaposlenici ovisno o ukupnom broju godina radnog staža:

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

(2) Ugovorne strane utvrđuju da su ukupne tjedne obveze utvrđene Pravilnikom o normi rada nastavnika u srednjoškolskim ustanovama manje za 2 sata neposrednog odgojno-obrazovnog rada nastavnicima koji su obavljali poslove u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s učenicima od 30 do 34 godine, a za 4 sata nastavnicima koji su obavljali poslove neposrednog odgojno-obrazovnog rada s učenicima 35 i više godina rada.

(3) Ukoliko nastavnik iz stavka 2. ovog članka koristi pravo na manje tjedne obveze neposrednog odgojno-obrazovnog rada, postotno povećanje koeficijenta složenosti poslova iznosi 4%.

(4) O korištenju prava iz stavka 2., ovoga članka nastavnik je dužan dati pisanu izjavu ravnatelju ustanove najkasnije 30. lipnja tekuće školske godine za narednu školsku godinu.

(5) Ugovorne strane utvrđuju da će se pregovori o izmjenama prava iz ovog članka, nastaviti najkasnije 6 mjeseci nakon potpisivanja Ugovora.

Regres

Članak 25.

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

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

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

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

Božićnica

Članak 26.

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

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

Dar za djecu

Članak 27.

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

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 28.

- (1) Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji pripada mu puna naknada troškova prijevoza, dnevnica i naknada punog iznosa smještaja, sukladno uredbi Vlade RH.
- (2) Dnevnica iznosi 170 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) Ako zaposlenik ima plaćen smještaj tj. spavanje i prehranu, pripada mu 30% od dnevnice.
- (5) Zaposleniku upućenom na službeno putovanje s učenicima koje traje najmanje 8 sati isplaćuje se iznos pune dnevnice.
- (6) Ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos dnevnice povećava, od dana primjene istog propisa toliko se povećava iznos dnevnice iz ovog članka.
- (7) Dnevnica za putne troškove u inozemstvo obračunava se na način kao što to pripada zaposlenima u državnoj upravi.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 29.

- (1) Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom.
- (2) Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran.
- (3) U slučaju da postoji mogućnost kupnje godišnje karte, zaposlenik ima pravo na godišnju kartu ako mu je to povoljnije, ili na 1/11 cijene godišnje karte koja se isplaćuje svakog mjeseca u godini.

(4) Ukoliko nema mogućnosti kupnje godišnje već samo mjesečne karte, zaposlenik koji stanuje više od 1 km od mjesta rada, ima pravo na mjesečnu kartu ako mu je to povoljnije ili pravo na isplatu troškova mjesnog prijevoza u visini cijene mjesečne karte.

(5) Zaposlenik koji ima manje od 1 km od mjesta stanovanja do mjesta rada ili do stanice međumjesnog prijevoza, nema pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza.«

(6) Zaposlenik kojem nije organiziran mjesni javni prijevoz na posao i s posla ima pravo na naknadu za mjesni prijevoz u skladu s odredbama stavka 4. i 5. ovoga članka, ovisno o udaljenosti mjesta stanovanja od mjesta rada.

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

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

(9) U mjestu u kojem je javni prijevoz organiziran na način da se mjesečnom ili godišnjom kartom pokrivaju mjesni i međumjesni javni prijevoz (tzv. prijevozne zone), zaposlenik koji koristi takvu vrstu prijevoza ne ostvaruje pravo iz stavka 4. i 5. ovoga članka.

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

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

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

(13) Ako nije organiziran međumjesni javni prijevoz koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

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

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

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

(17) Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima pod jednakim uvjetima iz ovoga članka i onaj radnik koji ne koristi javni prijevoz nego osobno

automobil i sl.

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

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 30.

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

Terenski dodatak

Članak 31.

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

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

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

(4) Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.

(5) Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 32.

(1) Ukoliko, u skladu sa zakonom i ugovorom o radu, po zasnivanju radnog odnosa zaposlenik bude premješten na rad izvan mjesta stalnog rada (sjedišta poslodavca), a obitelj mu nastavi prebivati odnosno uobičajeno boravi u mjestu stalnog rada (sjedišta poslodavca) te on, posljedično, a zbog nemogućnosti redovitog puta s posla i na posao u okviru jednog radnog dana, mora živjeti odvojen od svoje obitelji u mjestu rada na koje je premješten, tada mu pripada pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji.

(2) Pravo iz stavka 1. ovog članka nema zaposlenik koji živi odvojen od obitelji ako je:

- raspoređen u mjesto rada različito od mjesta prebivanja odnosno uobičajenog boravka njegove obitelji na temelju osobnog zahtjeva;
- putem javnog natječaja primljen u radni odnos u mjesto rada različito od mjesta prebivanja odnosno uobičajenog boravka njegove obitelji;
- raspoređen u mjesto rada različito od mjesta prebivanja odnosno uobičajenog boravka njegove obitelji, temeljem obveze preuzete ugovorom o školovanju;
- obitelj promijenila mjesto prebivanja odnosno uobičajenog boravka;

– zaposlenik i prethodno živio odvojen od svoje obitelji.

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

(4) Ukoliko je zaposleniku osiguran plaćeni smještaj, visina naknade za odvojeni život u novčanom iznosu umanjit će se za odgovarajući iznos.

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

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

(7) Naknada za odvojeni život isplaćuje se u visini kako je utvrđeno za državna tijela.

Bolovanje i naknada u slučaju bolovanja

Članak 33.

(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.

Osiguranje zaposlenika u srednjoškolskim ustanovama

Članak 34.

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

Jubilarna nagrada

Članak 35.

(1) Zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada za rad pod uvjetima utvrđenim člankom 69. Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (»Narodne novine«, broj 115/10) ukoliko navrši:

- 5 godina – u visini 1 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 10 godina – u visini 1, 25 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 15 godina – u visini 1, 50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 20 godina – u visini 1, 75 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 25 godina – u visini 2 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 30 godina – u visini 2, 50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka
- 35 godina – u visini 3 osnovice iz stavka 2. ovoga članka

– 40 godina – u visini 4 osnovice iz stavka 2. ovoga članka.

– 45 godina – u visini 5 osnovica iz stavka 2. ovoga članka.

(2) O visini osnovice za isplatu jubilarnih nagrada Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi pregovarati će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna s time da ako se dogovor ne postigne, osnovica za jubilarnu nagradu iznosi najmanje 1800,00 kuna neto.

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

IV. RADNI ODNOSI

Obveza javnog natječaja za sve poslove u srednjoškolskom obrazovanju

Članak 36.

(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 web-stranica i oglasnih ploča Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na web-stranicama i oglasnim pločama ustanova.

(3) Javni natječaj nije potreban za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme kraće od 60 dana, do punog radnog vremena s nastavnikom koji ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu, te za zasnivanje radnog odnosa sa zaposlenikom s Odlukom o prednosti pri zapošljavanju zajedničke prosudbene komisije iz članka 43. ovog ugovora.

(4) Javni natječaj nije potreban za sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme sa zaposlenikom koji u ustanovi radi temeljem jednog ili više ugovora na određeno vrijeme u neprekinutom razdoblju duže od tri godine iz razloga koji nisu predviđeni Zakon o radu ukoliko zaposlenik ima potrebnu vrstu i razinu stručne spreme.

Radno vrijeme

Članak 37.

(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 preraspodijeliti i na drukčiji način, obvezno uvažavajući odrednicu o petodnevnom radnom tjednu i tjednom odmoru.

Povoljnija norma

Članak 38.

(1) U slučaju kada tijekom radnog vijeka zaposlenika dođe do smanjenja njegove

radne sposobnosti utvrđene rješenjem nadležnog tijela i jednog od sljedećih uvjeta:

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

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 se utvrđuje prema postotku utvrđenom rješenjem nadležnog tijela na način da se za nastavno osoblje, umanjeње odnosi razmjerno na neposredni rad odnosno ostala zaduženja u okviru 40-satnog radnog tjedna, u onom odnosu koji je identičan odnosu neposrednog odgojno-obrazovnog rada i ostalih zaduženja. Za nenastavno osoblje cjelokupan postotak utvrđenog smanjenja radne sposobnosti odnosi se na strukturu 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 39.

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

(2) Odmor u toku rada – stanka u količini iz stavka 1. ovog članka se obračunava zaposleniku u punom radnom vremenu odnosno, zaposlenicima u nepunom radnom vremenu pripada u razmjeru punog radnog vremena i radnog vremena sukladno ugovoru o radu zaposlenika.

Tjedni odmor

Članak 40.

(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 tjednog odmora dan prije obavljanja rada ili dan nakon obavljanja rada u vremenu tjednog odmora, uz ispunjenje uvjeta iz stavka 1. ovog članka.

Rad u nepunom radnom vremenu

Članak 41.

(1) Zaposlenici koji rade s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i zaposlenici s punim radnim vremenom glede stanke, 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 s kojom je prvo sklopio ugovor o radu.
- (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 srednjoškolskih ustanova, srednjoškolske ustanove moraju uskladiti rješenja o korištenju godišnjeg odmora za zaposlenog na način da ga zaposlenik koristi istovremeno u svakoj Srednjoškolskoj ustanovi.
- (6) Naknadu za bolovanje radnika koji radi s nepunim radnim vremenom u dvije ili više srednjoškolskih ustanova obračunava i isplaćuje srednjoškolska ustanova s kojom je prvo sklopio ugovor o radu.
- (7) Neoporezive primitke putnih troškova, dnevnica, troškova noćenja na službenom putovanju, terenskog dodatka i ostale neoporezive primitke isplaćuje škola u kojoj zaposlenik ostvaruje to pravo.

Prekovremeni rad

Članak 42.

- (1) Prekovremeni rad je rad duži od punog radnog vremena, a može iznositi najviše 8 sati tjedno na način kako je to propisano Zakonu u radu.
- (2) 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.
- (3) Vrijednost prekovremenog nastavnog sata nastavnika obračunava se na način da se vrijednost održanog prekovremenog sata nastavnika sukladno tjednom zaduženju uvećava za vrijednost stručno metodičke pripreme, sve uvećano za 50% po osnovi stavka članka 18., stavka 1. točke b. KU.
- (4) Uvećanje plaće za prekovremeni rad isplaćuje se mjesečno uz isplatu plaće za prethodni mjesec.

Obveze socijalnih partnera na području zapošljavanja

Članak 43.

- (1) U svrhu promicanja suodgovornog 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, obrazovanja i športa i većinskog sindikata u srednjoškolskim ustanovama na razini jedinica lokalne samouprave formira se Zajednička županijska prosudbena komisija.
- (2) Zajedničku prosudbenu komisiju na razini države sačinjavaju po dva predstavnika

Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa i većinskog sindikata.

Zajedničku prosudbenu komisiju na razini jedinica lokalne uprave sačinjavaju 2 predstavnika Odsjeka za školstvo i 2 predstavnika većinskog sindikata u srednjoškolskim ustanovama u jedinici lokalne uprave.

(3) Zajednička prosudbena komisija:

- redovito prati stanje i evidentira broj i kretanje zaposlenika u srednjoškolskim ustanovama;
- 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;
- Vodi listu zaposlenika kojima je prestao ugovor o radu zbog poslovno uvjetovanog otkaza za područje županije, odnosno Grada Zagreba.
- donosi Odluku o prednosti pri zapošljavanju zaposlenika iskazanih kao organizacijski višak za ostvarivanje prava na prednost pri novom zapošljavanju. Kod donošenja Odluke o prednosti pri zapošljavanju u srednjoškolskim ustanovama posebna pozornost obraća se na odredbe Zakona o radu i Kolektivnog ugovora.

(4) Srednjoškolske ustanove koje utvrde postojanje potreba za zaposlenicima, ili postojanje organizacijskog viška zaposlenika, dužne su u roku od 8 dana izvijestiti Zajedničku prosudbenu komisiju na razini jedinica lokalne uprave.

(5) Zajednička komisija u postupku upućivanja zaposlenika iskazanih kao tehnološki višak u srednjoškolske ustanove obvezat će zaposlenike da dostave kompletnu dokumentaciju traženu u natječaju srednjoškolske ustanove koja je iskazala potrebe za zaposlenicima.«

(6) Zajednička prosudbena komisija će predmete koje nije u mogućnosti riješiti uputiti Zajedničkoj prosudbenoj komisiji na razini države za raspoređivanje zaposlenika.

(7) 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.

Zaštita zaposlenika u području zbrinjavanja i raspoređivanja

Članak 44.

Radi racionalnog i učinkovitog rješavanja viškova i manjkova zaposlenika u srednjoškolskim ustanovama ugovorne strane suglasne su da uz propisane uvjete posebnu prednost pri zasnivanju radnog odnosa u srednjoškolskoj ustanovi imaju:

- zaposlenik s najmanje 50 godina života i 25 godina radnog staža kod istog poslodavca koji je utvrđen kao tehnološki višak,
- zaposlenik u otkaznom roku zbog poslovno uvjetovanog otkaza ugovora o radu u drugoj srednjoškolskoj ustanovi,
- zaposlenik koji ostvaruje prednost po osnovi, od strane Zajedničke prosudbene

komisije, dodatno utvrđenih zakonskih, socijalnih i stručnih kriterija.

Nepuna tjedna norma

Članak 45.

(1) 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 iskazanih potreba srednjoškolske ustanove.

(2) S osobom koja u pogledu razine i vrste obrazovanja ne ispunjava uvjete prema odredbama Zakona može se zasnovati radni odnos na određeno vrijeme, najdulje na pet mjeseci, pod uvjetom da na zajedničkim listama za raspoređivanje zaposlenika nema zaposlenika te vrste, te uz zaprimljenu suglasnost Zajedničke prosudbene komisije za raspoređivanje zaposlenika.

ODMORI I DOPUSTI

Godišnji odmor

Članak 46.

(1) Godišnji odmor radnika u pravilu se podudara sa odmorom učenika.

(2) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 18 dana 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 dan;
- 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.

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

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

Raspored godišnjeg odmora

Članak 47.

(1) Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge i savjetovati se sa sindikatom.

(2) Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova u dogovoru s poslodavcem.

Zaposlenik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje tri dana ranije

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koji je utvrdio ovlaštenu liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora uz obvezu zaposlenika da se vrati na rad zaključno sa zadnjim danom godišnjeg odmora po rješenju o korištenju godišnjeg

odmora. Neiskorišteni dio godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo koristiti sukladno odredbama stavka 1. i 2., ovog članka.

Plaćeni dopust

Članak 48.

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

- sklapanje braka – 5 radnih dana;
- rođenje djeteta – 5 radnih dana;
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka – 5 radnih dana;
- smrt brata, sestre, djeda, bake, te roditelja supružnika – 2 radna dana;
- teške bolesti roditelja 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 davatelji 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 za vrijeme 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 zadnji danom godišnjeg odmora po rješenju o korištenju godišnjeg odmora. Neiskorišteni dio godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo koristiti sukladno odredbama stavka 1. i 2. članka 46. i članka 47., ovog ugovora.

Ispit – stručno usavršavanje ili osposobljavanje

Članak 49.

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

(2) Za polaganje stručnog ispita pripravnik 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; i

– deset radnih dana za radna mjesta I. vrste.

(3) Pripravnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže pripravnički ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita još jedan dan te plaćene troškove puta što uključuje put i smještaj prema potrebi.

(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.

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

Neplaćeni dopust

Članak 50.

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

5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;

10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu, odnosno za polaganje pravosudnog ispita;

5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima; i

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

(2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. 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 i otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog vijećnika

Članak 51.

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

- zaposleniku nakon 25 godina radnog staža kod istog poslodavca i 50 godina života;
- ženi koja doji dijete;
- roditelju, posvojitelju odnosno skrbniku djeteta do 7 godina;
- osobi s invaliditetom;

- 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 vijećnik odnosno povjerenik 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 50 godina života i 25 godina radnog staža kod istog poslodavca, koji je utvrđen kao organizacijski višak i ostvaruje prednost pri zapošljavanju, poslodavac je dužan posredovati pri novom zapošljavanju u vremenskom trajanju od 12 mjeseci. Za to vrijeme zaposleniku ne može prestati radni odnos bez osobnog pristanka.

(4) Zaposlenik iz prethodnog stavka članka 32., u postupku posredovanja pri novom zapošljavanju je obvezan prihvatiti ponuđeno radno vrijeme odnosno ili osigurani dio radnog vremena, temeljem iskazanih potreba za zaposlenicima odgovarajuće struke drugih srednjoškolskih ustanova.

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

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

Otkaz i otkazni rok

Članak 52.

Za vrijeme otkaznog roka zaposlenik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada 8 sati tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 53.

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

(2) Nastavniku u radnom odnosu temeljem ugovora o radu na neodređeno puno radno vrijeme, iskazanom kao tehnološki višak, poslodavac kod koga iz gospodarskih tehnoloških i organizacijskih razloga prestaje potreba za zaposlenikom će osigurati mogućnost prekvalifikacije ili dokvalifikacije za srodno zanimanje prema iskazanim potrebama sustava 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 54.

(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 temeljem dokumentirano utvrđene povrede obveza iz radnog odnosa.

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

V. ZAŠTITA PROFESIONALNIH PRAVA NASTAVNIKA

Sudjelovanje pri razmatranju nalaza

Članak 55.

(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 radno pravnom i profesionalnom statusu zaposlenika.

(2) Nastavnik ima pravo žalbenog postupka.

Pomoć pri žalbenom postupku

Članak 56.

(1) Povjerenik sindikalne podružnice obavezan 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 57.

Sindikat se obavezuje da neće zlorabiti funkciju zaštite profesije.

Ponavljanje stručno-pedagoškog nadzora

Članak 58.

Nastavnik ima pravo zahtijevati ponovljeni stručno-pedagoški nadzor.

VI. ZAŠTITA ZDRAVLJA I SIGURNOST NA RADU

Zaštita na radu

Članak 59.

- (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 sredstva.
- (3) Poslodavac je dužan informirati zaposlenike o zaštiti na radu pružanjem informacija, primjenjivati propise o korištenju sredstava za rad i osobnih zaštitnih sredstava te provoditi ispitivanja istih, provoditi zaštitu od požara te evakuaciju i spašavanje, organizirati pružanje prve pomoći i medicinske pomoći te raditi na zaštiti nepušača.
- (4) U cilju prilagođavanja tehničkom napretku poslodavac je obvezan planirati tehnološki i organizacijski razvoj radnog procesa i nastave na način da opasne i štetne tehnologije uklone iz radnog i nastavnog procesa zamjenjujući ih manje opasnim ili neopasnim.
- (5) Pri uvođenju novih tehnologija poslodavac je obvezan informirati zaposlenike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima i posljedicama tih tehnologija na zdravlje, sigurnost, ekološku i radnu sredinu.
- (6) Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad 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 60.

- (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.

Prava i obveze sindikalnog povjerenika

Članak 61.

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

- sudjelovati u planiranju i unapređivanju uvjeta rada, uvođenja novih tehnologija, projekata, programa i radnih procesa te njihovoj provedbi;
- biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje zaposlenika, primati primjedbe zaposlenika na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite na radu;

- biti nazočan inspekcijskim pregledima i izvijestiti inspektora zaštite na radu o svojim i zapažanjima zaposlenika, kao i pozivati inspektora kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje zaposlenika a poslodavac to propušta ili odbija učiniti;
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanja, te prikupljati informacije odgovarajuće za rad na siguran način;
- stavljati prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenja;
- svojim djelovanjem poticati ostale zaposlenike za rad na siguran način, planirati i osposobljavati zaposlenike i (učenike) za zaštitu na radu, te raditi na promicanju i unapređivanju sigurnosne, zdravstvene, ekološke i estetske kulture u Srednjoškolskoj ustanovi;
- slobodnog pristupa mjestima rada radi utvrđivanja uvjeta rada;
- informirati zaposleničko vijeće o poduzetim mjerama zaštite na radu najmanje svaka 3 mjeseca.

Povjerenik za zaštitu na radu

Članak 62.

- (1) Zaposlenici Srednjoškolske ustanove s više od 20 zaposlenika obavezno biraju povjerenika za zaštitu na radu kod poslodavca.
- (2) Izbor i imenovanje povjerenika kao i broj povjerenika, obavlja se u skladu s odredbama Zakona o radu kojima su uređena pitanja 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) Povjerenika za zaštitu na radu zaposlenici biraju na vrijeme na koje je sklopljen Kolektivni ugovor, bez ograničavanja ponovnog izbora.
- (5) Poslodavac je dužan osigurati povjereniku zaštite 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 deset mjeseci nakon isteka iste bez pristanka zaposleničkog vijeća odnosno sindikalnog vijećnika 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.
- (6) Ukoliko u Srednjoškolskoj ustanovi nije izabran povjerenik zaštite na radu, sva prava i obveze utvrđene odredbama ovog ugovora u odnosu na zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu ima sindikalni povjerenik.
- (7) Naknada za rad povjerenika za zaštitu na radu iznosi najmanje 4 sata tjedno uz naknadu plaće tijekom svake kalendarske godine u tijeku trajanja mandata.

Obveze poslodavca

Članak 63.

(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 kuna, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznog 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) Za žene obavezan sistematski liječnički pregled između ostalog uključuje i ginekološki pregled, Papa-test i pregled dojki, a za muškarce pregled prostate u skladu s liječničkim standardima, odnosno prema popisu sadržaja sistematskog pregleda Hrvatskog zavoda za obvezno zdravstveno osiguranje.

(3) Dinamiku obveznih sistematski pregleda planira i kontrolira osnivač ustanove, na način da se 1/3 zaposlenika srednjoškolskih ustanova upućuje u 2011.godini, 1/3 u 2012.godini i 1/3 u 2013 godini i dalje.

Članak 64.

Primjena pravnih pravila iz članka 63. ovog Kolektivnog 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 65.

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

Isplata plaće za nepuno radno vrijeme

Članak 66.

(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 67.

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 nečlanstva u sindikatu, tjelesnih ili duševnih poteškoća te na svakoj drugoj osnovi.

Uznemiravanje

Članak 68.

(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 69.

(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 70.

(1) Poslodavac je dužan imenovati ovlaštenu osobu koja je ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu od uznemiravanja na radu.

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

(3) Ovlaštena osoba je ovlaštena primiti zahtjeve i pokretati postupke rješavanja pritužbi zaposlenika vezanih za 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 u funkciji radničkog vijeća i školskom odboru ustanove.

Sindikati i zaštita dostojanstva zaposlenika

Članak 71.

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 digniteta 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 72.

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 sa 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 73.

(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 samo pomoć za žrtve uznemiravanja.

Obveze Ovlaštene osobe u postupku zaštite dostojanstva

Članak 74.

(1) Ovlaštena je osoba dužna, najkasnije sljedećeg 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 75.

(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 76.

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 inspeksijskog 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 77.

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 OVLASTI SINDIKATA I SINDIKALNIH POVJERENIKA, SINDIKALNIH VIJEĆNIKA I PREDSTAVNIKA

Obavijest o izboru sindikalnog predstavnika

Članak 78.

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

Prava sindikalnih povjerenika i predstavnika

Članak 79.

(1) Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava 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.

(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 prethodnih stavaka ovog članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku kao i sindikalnim predstavnicima uključujući i one koji nisu zaposleni kod tog poslodavca.

(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 službenog puta u svezi te dužnosti smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Sindikalne aktivnosti i sastanci

Članak 80.

(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.

(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 predstavnik, povjerenik odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćeni dopust za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 10 dana godišnje.

Uvjeti za rad Sindikata

Članak 81.

(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 povlašteni ili podređeni položaj.

Zaštita sindikalnog povjerenika

Članak 82.

(1) Sindikalnog povjerenika za vrijeme obnašanja sindikalne dužnosti te 10 mjeseci po isteku iste Srednjoškolska ustanova ne smije otpustiti, 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 84. stavku 2. Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (Narodne novine broj (115/10).

(3) Suglasnost za otkaz i suglasnost iz stavka 1. ovoga članka daje predsjednik Sindikata ili osoba koju on ovlasti.

Zamjena zaposleničkog vijeća sindikalnim povjerenikom

Članak 83.

(1) Ako zaposleničko vijeće nije izabrano sva njegova ovlaštenja i prava preuzima jedan sindikalni povjerenik ili više sindikalnih povjerenika.

(2) Broj sindikalnih povjerenika s pravima iz prethodnog stavka je kako slijedi:

u Srednjoškolskoj ustanovi od 20 do 75 radnika – 1 povjerenik;

u Srednjoškolskoj ustanovi od 76 i više radnika – 3 povjerenika.

(3) Broj zaposlenika kao kriterij za određivanje broja sindikalnih povjerenika iz prethodnog stavka ovoga članka utvrđuje se u odnosu na sve zaposlenike s ugovorom o radu 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. ovoga članka tjedna norma neposrednog odgojno-obrazovnog rada umanjuje se za 3 sata neposrednog rada i 3 sata ostalih poslova.

(6) Članovi radničkog vijeća iz stavka 2. alineja 2. ovog članka mogu jedan drugome ustupati radne sate iz prethodnog stavka.

(7) Sindikalni povjerenik većinskog sindikata u Srednjoškolskoj ustanovi koji nije preuzeo ovlasti zaposleničkog vijeća ima pravo na dva sata rada tjedno uz naknadu plaće.

Prava i ovlasti zaposleničkih vijeća koje preuzima Sindikat

Članak 84.

Kad Sindikat zamjenjuje zaposleničko vijeće, preuzima sva njegova prava i ovlasti u skladu sa Zakonom o radu.

Predstavnik zaposlenika u školskom odboru

Članak 85.

(1) U školskom-domskom odboru najmanje jedan član mora biti predstavnik zaposlenika.

(2) Predstavnika zaposlenika u školskom-domskom odboru imenuje i opoziva radničko vijeće.

(3) Predstavnik zaposlenika u školskom-domskom odboru ima sva prava kao i svi ostali članovi školskog-domskog odbora.

Povrat na rad

Članak 86.

Poslodavac i čelnik sindikata, koji je prethodno bio u radnom odnosu kod poslodavca u javnim službama, nakon prestanka istog radnog odnosa i zasnivanja radnog odnosa u sindikatu, na njegov zahtjev sklopit će se 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 87.

- (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 o radu i Pravilnikom Gospodarsko-socijalnog vijeća o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja.

X. ŠTRAJK

Suzdržavanje od štrajka i uvjeti za dopuštenje štrajka

Članak 88.

- (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.

Donošenje odluke o štrajku

Članak 89.

- (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 90.

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

Najava štrajka

Članak 91.

- (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 92.

- (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 93.

- (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 94.

- (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 95.

(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 96.

(1) Za vrijeme važenja ovog kolektivnog ugovora djeluje Zajednička komisija za tumačenje kolektivnog ugovora koju čine 2 predstavnika Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa i 2 predstavnika većinskog Sindikata potpisnika ovog kolektivnog ugovora.

(2) Komisija za tumačenje ovoga ugovora:

daje tumačenje odredaba ovog kolektivnog ugovora;

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

(3) Strane potpisnice 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 koji će ugovorne strane donijeti u roku 15 dana i sastavni je dio ovog kolektivnog ugovora.

(5) Ugovorne strane imenovat će predstavnike Zajedničke komisije za tumačenje kolektivnog ugovora za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama u roku od 15 dana.

(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 autorizirano objavljena svakih 6 mjeseci na web-stranicama ministarstva i Sindikata potpisnika KU.

XII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 97.

Iznosi materijalnih prava iz članaka 25., 26., 27. i 35. ugovoreni su u neto iznosima.

Članak 98.

Članak 26. ovoga Ugovora neće se primijeniti u 2010. godini.

Za Vladu Republike Hrvatske

Za Nezavisni sindikat
zaposlenih u srednjim
školama Hrvatske
Predsjednik

dr. sc. Radovan Fuchs, v. r.

Branimir Mihalinec, prof., v. r.