



SINDIKAT HRVATSKIH UČITELJA

PRIRUČNIK ZA RAD

U OSNOVNOŠKOLSKIM

USTANOVAMA



IZDAVAČ: Sindikat hrvatskih učitelja

ZA IZDAVAČA: Sanja Šprem

UREDNIKA: Karmela Šegvić

AUTORI: Ana Hinić
Ana Tuškan
Dajana Krnek
Karmela Šegvić
Katarina Matanović
Luka Hoić

PRIPREMILI: Sindikat hrvatskih učitelja

ILUSTRACIJE: Infenso d.o.o.

LEKTURA: Idium, obrt za lektoriranje i kreativno pisanje,
vl. Nikolina Pinčić

GRAFIČKA PRIPREMA: Infenso d.o.o.

TISAK:

GODINA IZDANJA: 2026.

NAKLADA: 2000

ISBN:

Ovaj priručnik rezultat je suradnje Sindikata hrvatskih učitelja i Zaklade Friedrich Ebert.

Svi izrazi koji se koriste u ovom tekstu, a imaju rodno značenje, bez obzira na to jesu li navedeni u muškom ili ženskom rodu, odnose se jednako na osobe muškoga i ženskoga spola.



PREDGOVOR

Sanja Šprem

predsjednica Sindikata hrvatskih učitelja

Sindikata hrvatskih učitelja najveći je granski sindikat u Republici Hrvatskoj. Osnovan je 3. travnja 1990. godine i od tada vodi brigu o materijalnom položaju zaposlenih u više od 850 škola koje se nalaze diljem Republike Hrvatske.

Reprezentativan smo sindikat za sklapanje Temelnog kolektivnog ugovora za zaposlenike u javnim službama te Kolektivnog ugovora za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama, član Matice hrvatskih sindikata, reprezentativne središnjice, kao i član ETUCE-a (European Trade Union Committee for Education), koji okuplja 120 obrazovnih sindikata iz 48 zemalja te predstavlja ukupno 4,9 milijuna članova diljem Europe.

Radi potrebe naših sindikalnih povjerenika, zaposlenici Sindikata hrvatskih učitelja izradili su ovaj stručni priručnik.

Sindikata hrvatskih učitelja zahvaljuje Zakladi Friedrich Ebert na prepoznavanju važnosti tema koje su obrađene u priručniku, podršci u izdavanju priručnika i uspostavljenoj uspješnoj suradnji.

Priručnik sadrži stručne članke koji su nužni za djelovanje sindikalnih povjerenika u njihovim podružnicama, a namijenjen je i svim našim članovima. Kako bi sindikalni povjerenik mogao najbolje organizirati rad podružnice, predstavljati i zastupati podružnicu i interese članova sindikata u podružnici, osim edukacija koje sustavno provodimo i članaka koje redovito izdajemo na našoj mrežnoj stranici, od sada će imati i ovaj priručnik.

Članci su nastali kao odgovori na najčešće postavljena pitanja naših članova i sindikalnih povjerenika. U priručniku se nalaze objašnjenja kako o ulozi sindikalnog povjerenika, zapošljavanju u odgojno-obrazovnim ustanovama i sklapanju ugovora o radu, pripravištvu i polaganju stručnog ispita, evidenciji radnog vremena, tako i o tjednim radnim obvezama učitelja i stručnih suradnika.

Ovim putem zahvaljujem Zakladi Friedrich Ebert, Ani Hinić, Luki Hoiću, Dajani Krnek, Katarini Matanović, Karmeli Šegvić i Ani Tuškan, koji su radili na izradi ovog priručnika.

SADRŽAJ

Zajedno jači: sindikati i snaga udruživanja	8
Pripravništvo i stručni Ispit	18
Zapošljavanja u školskim ustanovama	26
Tjedne radne obveze učitelja/ica i stručnih suradnika/ca u osnovnoj školi	38
Ugovori o radu u ustanovama za odgoj i obrazovanje	50
Evidencija radnog vremena učitelja/ica u osnovnoškolskim ustanovama	64
Školski kalendar za 2026./2027. godinu	74
O autorima	76
Kako možete doći do nas?	80
O Zakladi Friedrich Ebert (FES)	84



ZAJEDNO JAČI: SINDIKATI I SNAGA UDRUŽIVANJA

Karmela Šegvić

pravna savjetnica Područnog ureda Split Sindikata hrvatskih učitelja

Krajem 18. stoljeća čovjek postaje svjestan snage i potrebe udruživanja radi ostvarenja zajedničkih ciljeva. Prvi tipovi radničkih udruženja imali su za cilj poboljšanje uvjeta rada industrijskih radnika. Naime, radnici su radili bez dnevnog ograničenja sati rada. Neadekvatni i loši radni uvjeti utjecali su na zdravlje radnika i ugrožavali im živote, a čest je bio i dječji rad, danas zabranjen međunarodnim i unutarnjim propisima Hrvatske.

Od zahtjeva radnika za 8 sati rada, 8 sati odmora, 8 sati sna, došli smo do uvjeta rada prilagođenih modernom vremenu i životu, ali i strogim propisima koji štite radnika. Usto, razvili smo i nadzorne mehanizme da bi se propisi zaista i poštovali.

Upravo su radnici udruženi u sindikate, kroz desetljeća kolektivnog pregovaranja, štrajkova i prosvjeda, pretvorili tadašnju viziju u zakone.

Danas su te vizije radnika propisane zakonima o radu, kolektivnim ugovorima te međunarodnim konvencijama i propisima. Tako su zakonima o radu propisani:

- » minimalni plaćeni godišnji odmori
- » zaštita na radu
- » maksimalan broj sati rada dnevno i tjedno
- » obvezni dnevni i tjedni odmori
- » prekovremeni rad
- » pravo na bolovanje
- » sklapanje i raskidanje ugovora o radu i dr.

Navedena prava radnika kolektivnim ugovorima postaju još veća.

I da, to su ostvarili radnici udruženi u sindikate.

Međunarodna i unutarnja zaštita prava na udruživanje

Ratificirani međunarodni propisi u Republici Hrvatskoj postaju dio unutarnjeg pravnog poretka i imaju nadzakonsku pravnu snagu. To znači da je Hrvatska dužna postupati po njima. Time se Hrvatska obvezuje na jasno promicanje kolektivnog pregovaranja i stvaranja nacionalnog zakonodavnog okvira, ali i promicanje socijalnog partnerstva te jačanja kapaciteta socijalnih partnera, tj. sindikata.

Međunarodni propisi Vijeća Europe, Ujedinjenih naroda, Europske unije, Međunarodne organizacije rada i ostalih organizacija iznimno **snažno i jasno propisuju zaštitu sindikalnog organiziranja te štite članove sindikata.**

Iz navedenoga je jasno da je sindikalno organiziranje i kolektivno pregovaranje, a koje dovodi do stvaranja kolektivnih ugovora, jedno od **temeljnih ljudskih prava.**

Poveljom Europske unije o temeljnim pravima utvrđena su sva osobna, građanska, politička, ekonomska i socijalna prava osoba u Europskoj uniji. Povelja također propisuje zaštitu sindikalnog udruživanja:

„Pravo na kolektivno pregovaranje i djelovanje radnici i poslodavci ili njihove organizacije imaju, u skladu s pravom Unije te nacionalnim zakonodavstvima i praksom, pravo na pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora na odgovarajućim razinama i, u slučaju sukoba interesa, pravo na poduzimanje kolektivnog djelovanja za obranu svojih interesa, uključujući i štrajk.“

Rad je jedno od temeljnih ljudskih prava koje je potrebno zaštititi i uskladiti sa sadašnjim potrebama i mogućnostima radnika.

Opća deklaracija o ljudskim pravima (1948.)

Čl. 23. st. 4.

„Svatko ima pravo osnivati i pristupati sindikatima kako bi zaštitio svoje interese.”

Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (1966.)

Čl. 22. st. 2.

„Svatko ima pravo na slobodu udruživanja s drugima, uključujući pravo na osnivanje sindikata ili na pristupanje sindikatima radi zaštite svojih interesa.”

Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (1994.)

Čl. 11.

Sloboda okupljanja i udruživanja

„Svatko ima pravo na slobodu mirnog okupljanja i slobodu udruživanja s drugima, uključujući pravo osnivati sindikate.”

Hrvatsko zakonodavstvo štiti pravo na udruživanje.

Ustav Republike Hrvatske:

„Radi zaštite svojih gospodarskih i socijalnih interesa, svi zaposleni imaju pravo osnivati sindikate i slobodno u njih stupati i iz njih istupati.”

Zakon o radu:

„Poslodavac, radnik i radničko vijeće te sindikati i udruge poslodavaca, mogu ugovoriti uvjete rada koji su za radnika povoljniji od uvjeta određenih ovim ili drugim zakonom.”

Vodič kroz Sindikat hrvatskih učitelja

Sindikat hrvatskih učitelja organizacija je zaposlenih radnika u osnovnim, srednjim školama i drugim odgojno-obrazovnim ustanovama u Republici Hrvatskoj, koja sudjeluje u **pregovaranju i sklapanju** kolektivnih ugovora za ustanove u Republici Hrvatskoj (**Temeljni kolektivni ugovor za zaposlenike u javnim službama i Kolektivni ugovor za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama**) te štiti i jača radna i socijalna prava radnika.

■ Što sindikat omogućuje svojim članovima/icama?

- » štiti članove zauzimanjem kod poslodavca i pružanjem pravne pomoći
- » zastupa članove u radnim sporovima
- » pruža članovima materijalnu pomoć
- » pruža članovima besplatnu pravnu pomoć
- » provodi kolektivne akcije poput štrajka i prosvjeda
- » sudjeluje u kreiranju i provođenju odgojne i obrazovne politike
- » sudjeluje u kreiranju socijalnih i radnih politika
- » članovima omogućuje pravo na **korištenje blagajne uzajamne pomoći** SHU-a (pravila propisana Pravilnikom o radu i poslovanju blagajne uzajamne pomoći SHU-a vidljiv na našoj mrežnoj stranici)
- » **članovima omogućuje pogodnosti i popuste za različite usluge** (kazališta, sport, odmor, zdravstvena osiguranja, psihoterapija, terme, hoteli, muzeji i ostalo).

■ Što radimo?

- » kao najveći sindikat u Hrvatskoj u skladu sa socijalnim dijalogom **predlažemo** izmjene i donošenje zakona, uredbi, pravilnika i ostalih propisa vezanih uz obrazovanje i rad

- » **pregovaramo** o odredbama Temelnog kolektivnog ugovora za zaposlenike u javnim službama i Kolektivnog ugovora za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama
- » promičemo i štitimo prava i interese članova
- » promičemo socijalnu pravdu, demokraciju, ljudska prava i slobode
- » zalažemo se za primjenu međunarodnih obrazovnih standarda, konvencija i preporuka.

■ Kako mogu biti aktivan član Sindikata hrvatskih učitelja?

Možeš:

- » **birati i biti biran/a** u tijela Sindikata i direktno donositi odluke i smjer rada Sindikata
- » sudjelovati u **radu podružnice** i svim **aktivnostima** Sindikata
- » sudjelovati na **edukacijama** koje organizira Sindikat.

Kako postati članom Sindikata hrvatskih učitelja?

Zainteresirana osoba može pristupnicu potpisati i predati sindikalnom povjereniku podružnice u ustanovi u kojoj radi, područnom uredu Sindikata (4 područna ureda u Hrvatskoj - Rijeka, Split, Osijek i Zagreb), ispunjavanjem obrasca na službenoj mrežnoj stranici Sindikata ili slanjem na adresu e-pošte Sindikata.

■ Tko stoji iza Sindikata hrvatskih učitelja?

- » **Predsjednica Sindikata i glavna tajnica Sindikata**
- » **Voditelji područnih ureda (4) i pravni savjetnici (4):**
- » odgovaraju na vaša pitanja iz radnog odnosa i u vezi radnog odnosa
- » pružaju podršku u sastavljanju dopisa, zahtjeva, prijava

inspekciji i drugim državnim tijelima u slučajevima kada je to potrebno radi vaše zaštite

- » pružaju besplatnu pravnu pomoć vezanu uz radni odnos i prava proizašla iz radnog odnosa
- » održavaju stručna predavanja za članove sindikata.

■ Kako radi najveći školski sindikat u Hrvatskoj?

Pročitaj što su sindikalne podružnice, tko su sindikalni povjerenici, županijska povjereništa i skupština sindikata te kako se donose odluke o radu.

Što je sindikalna podružnica?

- » osniva se u školama u kojima ima najmanje 5 članova Sindikata hrvatskih učitelja
- » prilikom osnivanja podružnice bira se sindikalni povjerenik i nadzorni odbor podružnice (3 člana)
- » sindikalni povjerenik samostalno imenuje zamjenika sindikalnog povjerenika
- » odluku o osnivanju podružnice donose članovi javnim glasanjem
- » podružnica ima financijska sredstva za rad koja se osiguravaju iz članarine
- » članovi u podružnici neposredno i slobodno izražavaju svoje interese te koriste svoja demokratska prava i odgovornosti koje imaju kao članovi sindikata.

Tko je sindikalni/a povjerenik/ica?

- » svaki član podružnice može biti sindikalni povjerenik, a biraju ga članovi podružnice
- » povjerenik ima zaštitu u skladu sa zakonom i kolektivnim

ugovorom

- » sudjeluje u radu Županijskog povjereništva
- » zastupa članove podružnice u postupcima zaštite prava pred tijelima ustanove
- » ima pravo kod poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata
- » organizira i provodi štrajk u ustanovi na koji je pozvao Sindikat
- » ima pravo na dane plaćenog dopusta za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije.

Sindikalni/a povjerenik/ca nositelj/ica ovlasti radničkog vijeća (i onaj/ona koji/a to nije)

- » Sindikalni povjerenik koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća ima pravo **na 6 radnih sati tjedno** uz naknadu plaće tijekom svake kalendarske godine u trajanju mandata.
- » Sindikalni povjerenik koji nije preuzeo prava i obveze radničkog vijeća ima pravo **na 2 radna sata tjedno** uz naknadu plaće tijekom svake kalendarske godine u trajanju mandata.

Zaštita sindikalnog/e povjerenika/ce

- » Sindikalnom povjereniku za **vrijeme obnašanja sindikalne dužnosti** te **6 mjeseci po isteku dužnosti** poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu, premjestiti ga na nepovoljnije mjesto rada, premjestiti ga u sklopu matične ili područne škole niti na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj **bez suglasnosti Sindikata**.

Županijsko povjereništvo

- » osniva se za područje županije, ako županija ima najmanje 300 sindikalnih članova

- » čine ga svi sindikalni povjerenici sindikalnih podružnica s područja županije.

Što radi županijsko povjereništvo

- » održava sastanke sa sindikalnim povjerenicima na kojima se govori o aktualnim temama, budućim planovima i sl.
- » educira sindikalne povjerenike za što bolji kontakt i komunikaciju s članovima Sindikata
- » koordinira rad sindikalnih podružnica na području županije
- » poduzima mjere za unapređivanje uvjeta rada i zaštite prava iz radnog odnosa članova Sindikata na području županije.

Veliko vijeće

- » izvršno i operativno tijelo Sindikata
- » čine ga županijski povjerenici, izabrani predstavnici županijskih povjereništava i predsjednica Sindikata
- » odlučuje o sklapanju kolektivnih ugovora ili davanju ovlaštenja predsjednici Sindikata za sklapanje kolektivnog ugovora
- » odlučuje o početku i prestanku štrajka
- » izvještava sindikalne povjerenike o odlukama i zaključcima sa svojih sjednica
- » brine o provedbi odluka tijela sindikata.

Skupština kao najveće tijelo Sindikata

- » najviše tijelo sindikata koju čine predstavnici članova sindikata
- » članovi Skupštine biraju se na županijskim povjereništva između sindikalnih povjerenika s područja županije kojoj pripadaju
- » članovi Skupštine donose Statut, odluke, smjernice i zaključke, usvajaju financijska izvješća, odlučuju o visini i raspodijeli

članarina, odlučuju o prihvaćanju izvještaja o radu predsjednika sindikata i nadzornog odbora sindikata, utvrđuju svoj program rada, a time i smjer sindikalnog rada itd.

Možeš biti aktivan član/ica i u podružnici, a za sindikalne aktivnosti kao član imaš pravo na dane plaćenog dopusta za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i drugim sindikalnim aktivnostima.

Budi dio veće priče, stvaraj budućnost.





PRIPRAVNIŠTVO I STRUČNI ISPIT

Katarina Matanović

voditeljica Područnog ureda Rijeka Sindikata hrvatskih učitelja

Oblik radnog odnosa u kojem se osoba prvi put zapošljava u struci za koju se školovala zakonski se definira kao **pripravništvo**. Status pripravnika u školskoj ustanovi stječe **stručni suradnik ili učitelj** sa završenim odgovarajućim obrazovanjem, koji prvi put ulazi u radni odnos u svojoj struci. Pripravnik može imati zasnovan radni odnos na **neodređeno ili određeno radno vrijeme**, a pripravnčki staž počinje danom zasnivanja radnog odnosa. Pripravnik se osposobljava za stručno i samostalno obavljanje poslova kroz pripravnčki staž, koji **traje jednu godinu**.

Člankom 4. *Pravilnika o polaganju stručnog ispita učitelja i stručnih suradnika u osnovnom školstvu i nastavnika u srednjem školstvu* (NN br. 19/92., 27/93., 50/95., 59/01., i 114/01., dalje u tekstu: **Pravilnik**) propisano je da se stažiranje pripravnika ostvaruje na temelju okvirnog programa stažiranja koji donosi Ministarstvo znanosti, obrazovanja i mladih, a povjerenstvo¹ za stažiranje obvezno je izraditi operativni program stažiranja za svakog pojedinog pripravnika najkasnije 15 dana od dana početka rada pripravnika te ga dostaviti Agenciji za odgoj i obrazovanje.

Temeljem *Pravilnika* **školska je ustanova dužna:**

- » **izraditi operativni program stažiranja**
- » **nakon početka rada pripravnika imenovati povjerenstvo**
- » **prijaviti stažiranje Agenciji za odgoj i obrazovanje (najkasnije 30 dana od početka rada pripravnika)**
- » **pružati stalnu stručno-pedagošku, metodičku i drugu potrebnu pomoć pripravniku**
- » **pratiti i vrednovati napredovanje pripravnika u ostvarivanju programa stažiranja.**

¹ Povjerenstvo za stažiranje pripravnika čini ravnatelj škole kao predsjednik povjerenstva, mentor pripravnika i stručni suradnik.

Mentor² pripravniku je učitelj iste struke kao pripravnik s položenim stručnim ispitom ili je bio oslobođen polaganja stručnog ispita. Pripravnik može samostalno odabrati mentora ili mu ga imenuje školska ustanova, a on može biti imenovan u školskoj ustanovi u kojoj pripravnik stažira ili, ako to nije moguće, može biti imenovan iz druge školske ustanove.

Člankom 108. stavkom 2. *Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi* (NN 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 126/12, 94/13, 152/14, 07/17, 68/18, 98/19, 64/20, 151/22, 155/23, 156/23, dalje u tekstu: **Zakon**) te člankom 57. *Zakona o radu* (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23) pripravnički je staž propisan u trajanju od jedne godine, ali nije propisano da mora trajati neprekidno niti da se mora ostvariti u samo jednoj školskoj ustanovi. Bez obzira na navedeno, školske ustanove vrlo često ne prijavljuju kao pripravnike učitelje ili stručne suradnike ako se prvi put zapošljavaju ugovorom na određeno, odnosno kao zamjena koja je kraća od jedne godine, što je, naravno, pogrešno. Naglašavamo da trajanje ugovora o radu ni na koji način ne utječe na obvezu prijave pripravničkog staža, koji započinje danom zasnivanja radnog odnosa, a završava nakon navršene jedne godine rada na temelju ugovora o radu. Člankom 12. *Pravilnika* propisano je: „*Ako pripravnik tijekom pripravničkog staža prijeđe u drugu školu, stažiranje se nastavlja u školi u koju je prešao s time da je škola u kojoj je započeto stažiranje obvezna sastaviti izvješće o ostvarenom pripravničkom stažu.*“ U istom je članku propisano kako se za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, odnosno porodičnog ili roditeljskog dopusta, dužeg bolovanja i sl. pripravnički staž prekida, a nastavlja se kad navedeni razlozi prestanu, odnosno kad se pripravnik vrati radu u istu ili drugu školsku ustanovu.

2 „Mentor koji radi s pripravnikom tijekom pripravničkog staža ima pravo na naknadu za rad, a mjerila i iznos naknade utvrđuje ministar znanosti i obrazovanja posebnom odlukom.“ (čl. 26. Pravilnika)

Nakon isteka pripravničkog staža, **pripravnik je dužan položiti stručni ispit u roku od jedne godine.** *„Rok za polaganje stručnog ispita u slučaju privremene nesposobnosti radnika za rad, korištenja roditeljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad.”*, što je propisano člankom 108. stavkom 3. Zakona. Istim se Zakonom čl. 108 st. 4. propisuje da pripravniku koji ima ugovor na neodređeno uz uvjet polaganja stručnog ispita, **ako ne položi stručni ispit u roku od jedne godine od dana isteka pripravničkog staža, radni odnos prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.**

Člankom 30. stavcima 4. i 5. Kolektivnog ugovora za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama (NN 51/2018) propisano je kako zaposlenik za radna mjesta I. vrste ima pravo na **plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 10 radnih dana za pripremu i polaganje stručnog ispita** ako je za obavljanje poslova radnog mjesta kao uvjet propisan stručni ispit. Na dan polaganja stručnog ispita zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust, kao i na naknadu troškova prijevoza do mjesta u kojem se polaže stručni ispit. Dodatno je stavkom 5. istog članka propisano: *„Ako javnim prijevozom iz mjesta prebivališta/ boravišta do mjesta polaganja stručnog ispita nije moguće doći i vratiti se u istome danu, zaposlenik ima pravo na još jedan dan plaćenog dopusta i trošak smještaja prema potrebi, što je dužan dokazati odgovarajućim računom.”*

Osoba koja se prvi put zapošljava u školskoj ustanovi s odgovarajućom vrstom i razinom obrazovanja te ima radno iskustvo izvan školske ustanove, ali u zanimanju za koje se školovala, duže od trajanja pripravničkog staža (odnosno duže od jedne godine), zasniva radni odnos na poslovima učitelja, nastavnika ili stručnog suradnika uz uvjet polaganja stručnog ispita u roku od jedne godine od dana zasnivanja radnog odnosa, što znači da ne odrađuje pripravnički

staž jer ga je odradila u struci izvan školske ustanove.³ Ako u roku od jedne godine od dana zasnivanja radnog odnosa ne položi stručni ispit, radni odnos prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita. Ako osoba ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja i radno iskustvo duže od pripravničkog staža u zanimanju za koje se školovala, a nema pedagoške kompetencije⁴, radni odnos na poslovima učitelja, nastavnika i stručnog suradnika **zasniva uz uvjet stjecanja pedagoških kompetencija na visokom učilištu te je to uvjet za polaganje stručnog ispita, a oboje je dužna položiti u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnog odnosa.**⁵ U pripravništvo se računa i inozemni staž ako je odrađen u zanimanju za koje se osoba školovala, pod uvjetom da se u Republici Hrvatskoj priznaje kao staž osiguranja za mirovinu, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i pojedinih drugih država ili je riječ o stažu u zemljama Europske unije nakon 1. srpnja 2013. godine.

Osoba koja zasniva radni odnos u školskoj ustanovi mora ispunjavati uz opće uvjete (propisani su Zakonom o radu) i posebne uvjete koji su propisani člankom 105. Zakona. Jedan od posebnih uvjeta je odgovarajuća vrsta i razina obrazovanja kojom su osobe stručno osposobljene za obavljanje odgojno-obrazovnog rada. Osoba pripravnički staž u školskoj ustanovi ostvaruje ako sklopi ugovor o radu kao stručna osoba za rad, odnosno ako osoba ima odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja potrebnu za određeno radno mjesto, a što je propisano Pravilnikom o odgovarajućoj vrsti obrazovanja učitelja i stručnih suradnika u osnovnoj školi. Razina se obrazovanja razlikuje između razredne nastave, predmetne nastave i stručne službe, ali i između osnovne i srednje škole, pa je, primjerice, predmetni učitelj u osnovnoj školi stručan sa završenim sveučilišnim prijediplomskim

³ Propisano člankom 109. stavcima 1., 2. i 3. Zakona

⁴ Člankom 105. stavkom 6.b Zakona propisano je 55 ECTS-a potrebnih kao pedagoško-psihološko-didaktičko-metodičko obrazovanje za obavljanje poslove učitelja u predmetnoj nastavi.

⁵ Propisano člankom 110. stavci 1., 2. i 3. Zakona

studijem, dok je u srednjoj stručan sa završenim diplomskim studijem.⁶

Zakonom o plaćama u javnim službama (NN 155/2023) člankom 15. propisuje se da **vježbenik (pripravnik) ima pravo na koeficijent za obračun plaće u visini od 90% vrijednosti koeficijenta** za obračun plaće radnog mjesta na koje je raspoređen, što bi značilo da pripravnik u školi za vrijeme pripravničkog staža, odnosno jedne godine, ima 90% vrijednosti koeficijenta 2,01 za obračun plaće. Osoba koja se prvi put zapošljava u školskoj ustanovi s odgovarajućom vrstom i razinom obrazovanja te nema položen stručni ispit, ali ne odrađuje pripravnički staž jer ima radno iskustvo duže od pripravničkog staža izvan školske ustanove u zanimanju za koje se školovala, ima pravo na koeficijent kao i učitelj, odnosno 2,01. U *Uredbi o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u javnim službama* (NN 22/2024) u članku 12. stavku 5. tč. 31. propisani su koeficijenti radnih mjesta učitelja i stručnih suradnika.

Pripravnik ima pravo na koeficijent za obračun plaće u visini od 90% vrijednosti koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta na koje je raspoređen jednu godinu dok traje pripravnički staž, a nakon završetka pripravničkog staža zaposlenik ima pravo na punu plaću te mu je obveza u narednih godinu dana položiti stručni ispit, što je dopisom potvrdilo Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike: „...*U konzultacijama sa Ministarstvom znanosti i obrazovanja utvrđeno je kako pripravnički staž prema Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi traje godinu dana. U tom smislu, koeficijent nastavnika je isti i za pripravnika, ali se plaća isplaćuje u vrijednosti 90 % koeficijenta za vrijeme dok traje pripravnički staž. Nakon završetka pripravničkog staža (nakon godinu dana) zaposlenik ima pravo na punu plaću, ali je obavezan u narednih godinu dana položiti stručni ispit.*“.

⁶ Više o razini i vrsti studija u Zakonu o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti (NN 119/2022)

Osoba koja se prvi put zapošljava u školskoj ustanovi s odgovarajućom vrstom i razinom obrazovanja te ima radno iskustvo duže od pripravničkog staža izvan školske ustanove u zanimanju za koje se školovala ima pravo na koeficijent 2,01.

U praksi su moguća odstupanja od navedenog, no za svaku nedoumicu ili pomoć slobodno se obratite Sindikatu hrvatskih učitelja.





ZAPOŠLJAVANJA U ŠKOLSKIM USTANOVAMA

Luka Hoić

pravni savjetnik Sindikata hrvatskih učitelja

■ Uvod

Završili ste fakultet, proslavili ste, slikali ste se ispred fakulteta nakon položenog diplomskog ispita i prebacili ste kićanku akademske kapice na promociji. Oduševljenje što više nema ispita, seminara i vježbi je popustilo, a sada slijedi val otrježnjenja – ulazak u svijet rada.

Pronalazak posla u struci konačan je cilj našeg obrazovnog puta, a zaposlenje u školi ima svoja posebna pravila. Ona se ne odnose samo na buduće učitelje/nastavnike, nego i na svakoga tko zasniva radni odnos u školskoj ustanovi. Obrazovanje kao jedan od temelja svakog modernog društva počiva na ljudima koji ga svakodnevno provode ili omogućavaju da se nesmetano provodi. Samim time, postupak zasnivanja radnog odnosa u školskoj ustanovi nije tek administrativni korak prema popunjavanju slobodnog radnog mjesta, nego postupak koji se zasniva na zakonitosti i transparentnosti, a sve sa svrhom zaštita interesa učenika te očuvanja kvalitete odgojno-obrazovnog rada te obrazovnog standarda, koji škola mora pružiti.

U ovom članku proći ćete kroz pravni okvir zaposlenja u školskim ustanovama i informirati se o:

- » **javnim natječajima i prijavama na javne natječaje**
- » **iznimkama od obveze školskih ustanova za provedbu javnog natječaja**
- » **uvjetima za zasnivanje radnog odnosa**
- » **zaprekama zbog kojih određena osoba ne može zasnovati radni odnos u školi**
- » **sklapanju ugovora o radu i probnom radu**
- » **te što poduzeti u slučaju nepravilnosti u provedenom natječaju.**

■ Zasnivanje radnog odnosa na temelju natječaja

Za kandidata koji traži posao u školi, javni natječaj najčešći je način ulaska u obrazovni sustav. Za školu, s druge strane, natječaj je početak postupka u kojem mora pokazati da radno mjesto popunjava zakonito, transparentno i prema unaprijed poznatim uvjetima. Upravo zato javni natječaj nije samo formalni oglas na mrežnoj stranici škole, nego središnji dio postupka zasnivanja radnog odnosa.¹

Nakon što osoba na mrežnim stranicama škole ili HZZ-a pronađe natječaj za radno mjesto za koje je zainteresirana, osoba treba **pribaviti dokumentaciju navedenu u javnom natječaju i dostaviti je u propisanom roku**. Rok za prijavu na natječaj ne smije biti kraći od osam dana. Važno je napomenuti kako se prilikom računanja rokova za prijavu dani računaju od dana nakon što je natječaj objavljen (npr. natječaj je objavljen 1. 2. te je 2. 2. prvi dan roka, dok je zadnji dan roka, u slučaju da rok traje 8 dana, 9. 2.). Ako zadnji dan roka pada na neradni dan, onda je zadnji dan roka prvi sljedeći radni dan. Važno je napomenuti da se smatra kako je kandidat prijavu podnio u roku ako ju je poslao posljednjega dana roka za podnošenje prijave (u tom slučaju najbolje je da se prijava pošalje preporučenom poštom kako bi postojao dokaz o pravovaljanom slanju prijave).

Školske ustanove dužne su sukladno *Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi* donijeti **pravilnik kojim će biti definiran postupak zasnivanja radnog odnosa**, a u kojem će, između ostalog, biti navedene važne stavke teksta natječaja i prilozi koje je kandidat dužan dostaviti prilikom prijave.² Sadržaj teksta natječaja mora biti u

¹ Radni odnos u školskoj ustanovi zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja koji se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama *Hrvatskog zavoda za zapošljavanje* te mrežnim stranicama i oglasnim pločama školskih ustanova, a rok za primanje prijave kandidata ne može biti kraći od osam dana. (čl. 107. st. 1. *Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi*, Narodne novine, broj 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 126/12, 94/13, 152/14, 7/17, 68/18, 98/19, 64/20, 151/22, 155/23, 156/23.)

² Način i postupak kojim se svim kandidatima za zapošljavanje u školskim ustanovama

skladu s odredbama školskih pravilnika da bi natječaj bio valjan.

U natječajima s kojima ćete se susretati u pravilu će biti navedeni: naziv školske ustanove i sjedište, naziv radnog mjesta i mjesto rada, radno vrijeme (puno/nepuno, određeno/neodređeno, s navedenim tjednim radnim vremenom), broj izvršitelja, naznaka da se na natječaj mogu javiti oba spola, uvjeti koje kandidati moraju ispunjavati sukladno važećim propisima, naznaka za ostvarivanje prava prednosti pri zapošljavanju prema posebnim propisima³, rok za podnošenje prijave te naznaka da se provodi vrednovanje kandidata.

Prilikom **prijave na natječaj** od kandidata će u pravilu biti traženo da prilože životopis, dokaz o stečenoj stručnoj spremi, dokaz o državljanstvu, uvjerenje nadležnog suda da se protiv njih ne vodi kazneni postupak, potvrdu Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje o radnom stažu i druge isprave (originalne dokumente potrebno je dostaviti tek prilikom sklapanja ugovora). Važno je napomenuti da je prijava na natječaj Vaš prvi kontakt s potencijalnim budućim poslodavcem, stoga uredno i potpuno dostavljenu dokumentaciju smatrajte Vašim prvim dojmom.

Vaše prijave zaprima **tajništvo škole** koje evidentira njihovu pravovremenost i potpunost. Nakon što tajništvo zaključi prijavu, ravnatelj imenuje **povjerenstvo za vrednovanje kandidata** (osim

osigurava jednaka dostupnost javnim službama pod jednakim uvjetima, vrednovanje kandidata prijavljenih na natječaj, odnosno kandidata koje je uputilo nadležno upravno tijelo županije, odnosno Gradski ured, kao i odredbe vezane uz sastav posebnog povjerenstva koje sudjeluje u procjeni kandidata uređuju se pravilnikom školske ustanove, na koji suglasnost daje nadležno upravno tijelo županije, odnosno Gradski ured. (čl. 107. st. 9. *Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi*, Narodne novine, broj 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 126/12, 94/13, 152/14, 7/17, 68/18, 98/19, 64/20, 151/22, 155/23, 156/23.)

³ Člankom 102. *Zakona o hrvatskim braniteljima iz Domovinskog rata i članovima njihovih obitelji* (Narodne novine, broj 121/17., 98/19., 84/21. te 156/23.), člankom 48. f *Zakona o zaštiti vojnih i civilnih invalida rata* (Narodne novine, broj 33/92., 57/92., 77/92., 27/93., 58/93., 02/94., 76/94., 108/95., 108/96., 82/01., 103/03., 148/13 te 98/19) te člankom 9. *Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom* (Narodne novine, broj 157/13., 152/14., 39/18. te 32/20.) propisano je koje osobe imaju pravo prednosti pri zapošljavanju pod jednakim uvjetima.

u slučaju da ravnatelj već nije unaprijed imenovao povjerenstvo za vrednovanje kandidata za tekuću školsku godinu). **Zadatci povjerenstva** obuhvaćaju nekoliko faza. U prvoj fazi **provjeravaju se formalne pretpostavke**: utvrđuje se jesu li prijave potpune i zadovoljavaju li kandidati propisane uvjete, poput odgovarajuće vrste studija, pedagoških kompetencija i nekažnjavanosti. Kandidati s nepotpunim prijavama ili bez odgovarajućih kvalifikacija isključuju se iz daljnjeg postupka. Slijedi **utvrđivanje prava prednosti** – povjerenstvo razmatra dokumentaciju kandidata koji se pozivaju na pravo prednosti pri zapošljavanju.

U sljedećoj fazi **povjerenstvo provodi postupak procjene i vrednovanja**. U praksi ćete se susresti s različitim oblicima vrednovanja – od pisanih i usmenih testiranja, preko praktičnog testiranja u vidu održavanja oglednog sata ili nekog drugog oblika praktične provjere, a moguća je i kombinacija. Na temelju provedene procjene povjerenstvo donosi rang-listu. Kandidati koji su se pozvali na prednost pri zapošljavanju prema posebnim propisima i dostavili potrebnu dokumentaciju ostvaruju prednost u slučaju izjednačenog rangiranja nakon provedbe postupka procjene. Iako povjerenstvo nema ovlast donijeti konačnu odluku, njegov rad ima ključnu ulogu u transparentnom i objektivnom odabiru.

Nakon završetka ove faze natječaja **ravnatelj podnosi prijedlog kandidata školskom odboru**. Sukladno odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, **školski odbor daje prethodnu suglasnost za zapošljavanje**. Ako školski odbor odbije dati prethodnu suglasnost za sklapanje ugovora o radu s predloženim kandidatom, u praksi nailazimo na dvije situacije, ovisno o tome što su škole pravilnicima propisale. U jednoj, natječaj je potrebno poništiti te raspisati novi, dok u drugoj ravnatelj ima mogućnost predložiti drugog kandidata, a tek onda, ako i tom kandidatu školski odbor odbije dati prethodnu suglasnost, natječaj se poništava i raspisuje

se novi. Kada ne postoje objektivne zapreke za zasnivanje ugovora o radu te školski odbor da prethodnu suglasnost ravnatelju školske ustanove, izabranog kandidata očekuje završni korak — **potpisivanje ugovora o radu** i početak njegova profesionalnog puta u školskoj ustanovi.

Na samom kraju postupka poslodavac je u obvezi na isti način i u istom roku **obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja**.⁴ Ako su u postupku sudjelovale osobe koje su se pozvale na pravo prednosti pri zapošljavanju, sukladno odredbama propisa koji definiraju pravo prednosti pri zapošljavanju, škola ih je nakon potpisivanja ugovora o radu dužna pisano obavijestiti da nisu izabrane, i to u roku od 15 dana.

Iznimke od natječaja

U obrazovnim ustanovama, sukladno Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, postoje propisane iznimke od raspisivanja natječaja prilikom zasnivanja ugovora o radu.⁵ U iznenadnim situacijama ravnatelj može sklopiti **ugovor o radu na određeno vrijeme bez raspisivanja natječaja, kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ili na drugi propisan način, ali ne dulje od 60 dana**. Najčešći primjer navedene iznimke jest potreba za zamjenom odsutne učiteljice. Zbog nemogućnosti organizacije rada do završetka postupka javnoga natječaja potrebno je odmah zaposliti radnika koji će ju zamijeniti.

Iznimke se primjenjuju i kad škola zapošljava radnika koji je imao sklopljen ugovor na neodređeno vrijeme, a bio je proglašen

⁴ Čl. 24. st. 4. *Temeljnog kolektivnog ugovora za zaposlenike u javnim službama* (Narodne novine br. 29/24.)

⁵ čl. 107. st. 11. *Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi* (Narodne novine, broj 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 126/12, 94/13, 152/14, 7/17, 68/18, 98/19, 64/20, 151/22, 155/23, 156/23.)

organizacijskim viškom u drugoj školskoj ustanovi te je ta osoba evidentirana kod nadležnog županijskog upravnog tijela, odnosno Gradskog ureda (tzv. „Povjerenstvo za viškove i manjkove“). Primjer: ako je učitelj razredne nastave u jednoj školi ostao bez pune satnice zbog organizacijskih razloga i upisan je u evidenciju, druga škola ga može zaposliti na odgovarajuće radno mjesto bez raspisivanja natječaja, nakon što ga je „Povjerenstvo za viškove i manjkove“ uputilo u tu školu. Važno je napomenuti kako su škole obvezne **prijavu prestanka potrebe za zaposlenikom i prijavu potrebe za zaposlenikom** dostaviti Povjerenstvu na razini županije elektroničkim putem te je potrebno napomenuti kako će škola moći raspisati natječaj tek u slučaju da u evidenciji viškova nema odgovarajuće osobe ili se škola Povjerenstvu na razini županije pisano očitovala o objektivnim razlozima zbog kojih upućena osoba nije primljena.

Nadalje, Zakon omogućuje i **nadopunu nepunog radnog vremena radniku koji ima ugovor na neodređeno vrijeme** – ako se ukaže potreba, radnik može nadopuniti satnicu u školi u kojoj je zaposlen do punog radnog vremena, bez natječaja temeljem izmjene ugovora o radu. Ovdje je potrebno dodati da je važećim kolektivnim ugovorom za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama ugovoreno kako je, kada se u školi ukaže potreba za popunjavanjem radnoga mjesta, poslodavac dužan razmotriti ispunjava li koji od zaposlenika te škole uvjete za to radno mjesto. Ako ih ispunjava, poslodavac će mu, bez raspisivanja javnoga natječaja, ponuditi prelazak na upražnjeno radno mjesto izmjenom ugovora o radu. Takva se ponuda daje zaposleniku koji u školi najmanje 12 mjeseci radi na temelju ugovora o radu sklopljenoga na neodređeno vrijeme, s najmanje polovicom punoga tjednog radnog vremena, a drugim zaposlenicima može se ponuditi pod uvjetima propisanim kolektivnim ugovorom.⁶ Ovdje je potrebno dodati i to da je Zakonom o odgoju i obrazovanju u

⁶ Čl. 24. st. 5. *Kolektivnog ugovora za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama* (Narodne novine, broj 51/18., 122/19., 35/24.)

osnovnoj i srednjoj školi propisano da „Povjerenstva za viškove i manjkove“ na razini županija vode evidencije o radnicima za kojima je prestala potreba u punom ili dijelu radnog vremena te im u skladu s njihovom kvalifikacijama predlažu zasnivanje radnog odnosa sa školskim ustanovama koje su prijavile odgovarajuću potrebu. Jednako tako, sukladno Kolektivnom ugovoru za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama „Povjerenstva za viškove i manjkove“ dužna su **voditi evidenciju i radnika koji su zasnovali radni odnos na nepuno neodređeno vrijeme**. Sukladno navedenom, kao i odredbama Pravilnika o kriterijima za donošenje odluke o prednosti pri zapošljavanju, „Povjerenstvo za viškove i manjkove“ uputit će u školsku ustanovu, koja je iskazala potrebu, osobu koja ima ugovor o radu na nepuno neodređeno radno vrijeme, ako je ta osoba evidentirana na listama osoba s nepunom normom.

Nadalje, sukladno Zakonu, **radnik s ugovorom o radu na neodređeno vrijeme može se premjestiti u drugu školu na vlastiti zahtjev na temelju sporazuma ravnatelja**, što može biti korisno kad se radnik seli ili želi raditi bliže mjestu stanovanja.

U iznimku od zasnivanja radnog odnosa temeljem natječaja spadaju i osobe koje se zapošljavaju na radnom mjestu vjeroučitelja te studenti koji su primali STEM stipendiju za nastavnički studij pa su obvezni po završetku studija prihvatiti radno mjesto u školi.

Kod iznimki koje omogućuju zasnivanje radnog odnosa bez prethodnog raspisivanja natječaja s osobama koje su već u radnom odnosu važno je istaknuti da se one mogu primijeniti samo ako osoba već ima sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Drugim riječima, ako je osoba u školskoj ustanovi zaposlena na određeno vrijeme, te se iznimke ne mogu primijeniti i ugovor o radu ne može se sklopiti bez prethodno provedenog natječaja.

■ Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u odgojno-obrazovnom radu

Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi propisuje **posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa u školskim ustanovama**. Osoba koja sudjeluje u odgojno-obrazovnom radu mora poznavati hrvatski jezik i latinično pismo te imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja. Razina obrazovanja propisana je stavcima od 5. do 13. članka 105. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, dok je stavkom 16. istog članka propisana razina obrazovanja za radno mjesto tajnika.⁷ Sukladno Zakonu, odgovarajuća vrsta obrazovanja, odnosno stručna sprema učitelja, nastavnika i stručnih suradnika propisana je **Pravilnikom o odgovarajućoj vrsti obrazovanja učitelja i stručnih suradnika u osnovnoj školi te Pravilnikom o stručnoj spremi i pedagoško-psihološkom obrazovanju nastavnika u srednjem školstvu**.

Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi propisuje da osobe koje rade s učenicima u odgojno-obrazovnom radu moraju ispunjavati propisane uvjete za određeno radno mjesto. To u pravilu znači da moraju imati odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja, pri čemu osobe koje su završile nastavnički smjer potrebne kompetencije stječu kroz sam studij, dok osobe koje nisu završile nastavnički smjer kompetencije moraju steći kroz odgovarajuće **pedagoško-psihološko-didaktičko-metodičko obrazovanje**. Iznimno, ako se na natječaj ne javi kandidat koji u cijelosti ispunjava propisane uvjete, škola može zasnovati radni odnos i s osobom koja ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja, ali još nema potrebne pedagoške kompetencije, pod uvjetom da ih naknadno stekne.

U praksi se sve češće događaju situacije da je natječaj proveden, ali

⁷ U praksi se susrećemo da školske ustanove vlastitim aktima znaju propisati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja za radna mjesta koja nisu propisana *Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi*.

se na natječaj nije prijavila stručna osoba. No, ako se na natječaj **ne prijavi nijedan kvalificirani kandidat**, škola može privremeno **zaposliti osobu u mirovini** koja ispunjava uvjete natječaja za radno mjesto učitelja ili nastavnika na razdoblje do jedne godine (s mogućim produljenjem do dvije godine, ali **najkasnije do 67. godine života**). Kao krajnju mjeru, kada nema stručnih kandidata niti stručnih osoba u mirovini, Zakon je omogućio da se na određeno vrijeme može sklopiti ugovor o radu s osobom koja ne ispunjava sve formalne uvjete; natječaj se u tom slučaju mora ponoviti u roku od pet mjeseci, a **nestručna osoba radi do pronalaska stručnog kandidata**.

■ Zapreke za zasnivanje radnog odnosa u školskoj ustanovi

Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi člankom 106. propisao je i zapreke za zapošljavanje. Osoba koja je pravomoćno osuđena za kaznena djela navedena u stavcima 1. i 2. navedenog članka ne može zasnovati radni odnos u školskoj ustanovi. To vrijedi i za osobe protiv kojih se vodi kazneni postupak za ta djela. Jednako tako, ako školska ustanova sazna da se protiv zaposlenika vodi kazneni postupak za djela navedena u stavcima 1. i 2. navedenog članka, ravnatelj ga mora privremeno udaljiti od obavljanja poslova, a u slučaju da osoba u radnom odnosu u školskoj ustanovi bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela, školska će ustanova u tom slučaju otkazati ugovor o radu.

■ Sklapanje ugovora

Nakon što je školski odbor dao prethodnu suglasnost, **ravnatelj može sklopiti ugovor o radu s izabranim kandidatom**. Prije potpisivanja ugovora o radu poslodavac mora kandidatu dati ugovor na uvid i po potrebi objasniti sve njegove odredbe. Nakon potpisivanja ugovora škola prijavljuje radnika Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje i Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje te dostavlja

prijavu na mirovinsko i zdravstveno osiguranje. Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja.⁸ Nadalje, poslodavac je dužan osposobiti novog zaposlenika za rad na siguran način prije početka rada.⁹

Dodatno je potrebno napomenuti kako prilikom sklapanja ugovora o radu može biti ugovoren probni rad. **Probni rad** zakonski je ograničen na maksimalno šest mjeseci te je člankom 25. Temelnog kolektivnog ugovora za zaposlenike u javnim službama ovisno o tome da li je radno mjesto I., II., III. ili IV. vrste ograničio trajanje probnog roka na mjesec dana, 2 mjeseca, 3 mjeseca ili 6 mjeseci. U slučaju ugovorenog probnog rada važno je znati da u slučaju nezadovoljavanja na probnom radu poslodavac ima opravdan razlog za otkaz ugovora o radu te može otkazati ugovor o radu tijekom trajanja, a najkasnije do zadnjeg dana probnog rada.

Zaštita prava i postupanje u slučaju nepravilnosti

Sustav zapošljavanja trebao bi biti transparentan i u skladu s važećim propisima, ali nepravilnosti se ipak u praksi događaju: primjerice, povjerenstvo rangira kandidate pristrano ili proveden je natječajni postupak, a da školska ustanova nije prijavila potrebu „Povjerenstvu za viškove i manjkove“. Kandidat ima pravo tražiti uvid u natječajnu dokumentaciju, dobiti obrazloženje odluke i, ako smatra da je diskriminiran ili smatra da je u postupku natječaja došlo do povrede važećih propisa, mišljenja sam da je najefikasniji način za ostvarivanje svojih prava prijava školske ustanove prosvjetnoj inspekciji.

⁸ Čl.14. st. 5. Zakona o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23)

⁹ Čl. 27. st. 1. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine, broj 71/14., 118/14., 154/14., 94/18., 96/18.)

Zakonom o prosvjetnoj inspekciji propisano je da u postupku **nadzora** prosvjetna inspekcija ovlaštena provjeriti je li škola u vezi sa zasnivanjem radnog odnosa postupila u skladu sa zakonom, drugim propisima i svojim općim aktima. Nadzor pritom može obuhvatiti: utvrđivanje potrebe za radnikom, pribavljanje potrebne suglasnosti, objavu oglasa odnosno natječaja, izbor kandidata i zasnivanje radnog odnosa. Inspektori po izlasku na teren provjeravaju jesu li, primjerice, natječaji pravilno raspisani, jesu li ispoštovane liste viškova i prava prednosti pri zasnivanju radnog odnosa, kako je povjerenstvo bodovalo kandidate te jesu li ravnatelj i školski odbor u postupku zasnivanja radnog odnosa postupali u zakonskim okvirima. Ako prosvjetni inspektor utvrdi da je škola pri utvrđivanju potrebe za radnikom ili pri zasnivanju radnog odnosa postupila protivno propisima ili vlastitim općim aktima, inspektor može školi zabraniti sklapanje ugovora o radu, odnosno zabraniti rad osobi koja je sklopila ugovor o radu. Na taj će se način, u slučaju utvrđivanja nepravilnosti u postupku zasnivanja radnoga odnosa, natječajni postupak morati ponoviti, čime će se osigurati transparentnost i zakonitost toga postupka.

■ Zaključak

Put do zaposlenja u školskoj ustanovi ponekad je dugotrajan i izazovan, no razumijevanje postupka zapošljavanja i poznavanje njegove pravne pozadine može uvelike pomoći kandidatima da se lakše snađu u cijelom procesu. Rad u školi donosi brojne izazove, ali i radost sudjelovanja u obrazovnom putu djece i mladih, bilo da u njemu sudjelujete kao učitelj, nastavnik ili stručni suradnik ili pak posredno, kao pripadnik administrativnoga ili tehničkoga osoblja. Važno je da se informirate o svojim pravima, kako prije, tako i nakon zaposlenja, i ne ustručavajte se tražiti pomoć sindikata i prosvjetne inspekcije ako uočite nepravilnosti – sve to čini Vaš radni put sigurnijim i kvalitetnijim.



TJEDNE RADNE OBVEZE UČITELJA/ICA I STRUČNIH SURADNIKA/CA U OSNOVNOJ ŠKOLI

Ana Hinić

voditeljica Područnog ureda Split Sindikata hrvatskih učitelja

■ Okvir za donošenje odluka o tjednim radnim obvezama

Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi propisano je da tjedne radne obveze učitelja i stručnih suradnika propisuje ministar pa je **Pravilnikom o tjednim radnim obvezama propisana vrsta i trajanje (norma) obveza. Kolektivnim ugovorom za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama** ugovorena je norma i struktura sati predviđenih za obavljanje poslova sindikalnog povjerenika, sindikalnog povjerenika koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća i povjerenika zaštite na radu, kao i umanjeње sati neposrednog odgojno-obrazovnog rada za dva sata učiteljima koji rade trideset godina i više.

Tjedne radne obveze utvrđuju se u 40-satnom radnom tjednu godišnjim planom i programom rada škole u skladu s nacionalnim kurikulumom, nastavnim planom i programom i školskim kurikulumom.

Do 7. listopada tekuće školske godine školski odbor dužan je donijeti školski kurikulum i godišnji plan i program, a ravnatelj izdati svakom učitelju i stručnom suradniku odluku o tjednom i godišnjem zaduženju.

■ Vrste tjednih radnih obveza (zaduženja)

Zaduženja obuhvaćaju poslove neposrednog rada i ostale poslove.

Neposredan rad su

» poslovi neposrednog odgojno-obrazovnog rada s učenicima

Ti poslovi obuhvaćaju izvođenje redovite i izborne nastave, neposredan rad razrednika, vođenje pjevačkoga zbora i/ili orkestra (za učitelja

glazbene kulture), vođenje grupe koja brine o vizualnom identitetu škole (za učitelja likovne kulture), vođenje sportskoga kluba ili školskoga sportskog društva (za učitelja tjelesne i zdravstvene kulture), vođenje programa kluba mladih tehničara (za učitelja tehničke kulture), vođenje učeničke zadruge, mentorski rad s darovitim učenicima po kurikulumu koji je donio ministar ili je dobivena suglasnost ministarstva te izvođenje dopunske i dodatne nastave i izvannastavnih aktivnosti.

Neposredan rad s učenicima **umanjuje se ili uvećava** ako učitelj ili stručni suradnik obavlja

- » poslove na temelju posebnih zakona u skladu s ugovorenim u Kolektivnom ugovoru za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama
- » poslove vođenja županijskog stručnog vijeća
- » poslove kao član povjerenstva za utvrđivanje psihofizičkog stanja djeteta pri županijskom uredu za prosvjetu ili ministarstvu (osim stručnom suradniku kojem se umanjuju ostali poslovi)
- » posebne poslove.

Ostali poslovi su:

- » poslovi pripremanja neposrednog odgojno-obrazovnog rada redovite/izborne nastave (30 minuta po satu), nastave u produženom boravku i produženom stručnom postupku (20 minuta po satu)
- » ostali poslovi razrednika
- » ostali poslovi na temelju posebnih zakona u skladu s ugovorenim u Kolektivnom ugovoru za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama
- » poslovi koji proizlaze iz izvršenja aktivnosti i poslova iz kurikuluma, nastavnog plana i školskog kurikuluma i obveze profesionalnog razvoja.

■ Norma neposrednog rada

Tjedna norma neposrednog rada je:

- » 20 ili 21 sat učitelju razredne nastave, ovisno o razredu
- » 22 ili 23 ili 24 sata učitelju predmetne nastave, ovisno o predmetu, a ako izvodi nastavu iz dvaju ili više predmeta, norma se utvrđuje prema nastavnom predmetu povoljnijem za učitelja
- » 24 sata učitelju edukatora rehabilitatoru koji radi prema posebnom programu s učenicima s teškoćama u razvoju
- » 25 sati stručnom suradniku, učitelju u produženom boravku i učitelju edukatoru rehabilitatoru u programu produženog stručnog postupka
- » 30 sati zdravstvenom radniku i socijalnom radniku, ako ima sklopljen ugovor o radu na puno radno vrijeme.

Ako je norma manja od propisane, **ukupno tjedno radno vrijeme utvrđuje se razmjerno poslovima koji se obavljaju u neposrednom radu.** Međutim, ukupno tjedno radno vrijeme učitelja predmetne nastave utvrđuje se isključivo na osnovi broja sati redovite nastave, što će detaljno biti objašnjeno.

Normiranje i struktura ostalih poslova proizlaze iz vrste i broja sati neposrednog rada, odnosno poslova koji zamjenjuju neposredni rad.

■ Redoviti neposredni rad s učenicima

Redoviti neposredni rad definiran je samo za učitelje razredne nastave i učitelje predmetne nastave. Razlikovanje redovitog neposrednog rada od onoga koji to nije (dopunska, dodatna nastava i izvanastavne aktivnosti) važno je u kontekstu propisanih umanjavanja ili uvećanja neposrednog rada poslovima koji taj rad zamjenjuju.

Redoviti neposredni rad učitelja razredne nastave jest izvođenje nastave redovitih predmeta propisanih nastavnim planom za I., II., III. i IV. razred, dopunske nastava za učenike koji ne znaju ili nedovoljno poznaju hrvatski jezik te mentorski rad s darovitim učenicima po kurikulumu koji je donio ministar ili je dobivena suglasnost ministarstva te razredništvo.

Redoviti neposredni rad učitelja predmetne nastave jest izvođenje redovite i izborne nastave, neposredan rad razrednika, vođenje pjevačkoga zbora i/ili orkestra (za učitelja glazbene kulture), vođenje grupe koja brine o vizualnom identitetu škole (za učitelja likovne kulture), vođenje sportskoga kluba ili školskoga sportskog društva (za učitelja tjelesne i zdravstvene kulture), vođenje programa kluba mladih tehničara (za učitelja tehničke kulture), vođenje učeničke zadruge, mentorski rad s darovitim učenicima po kurikulumu koji je donio ministar ili je dobivena suglasnost ministarstva.

Dopunska nastava, dodatna nastava i izvannastavne aktivnosti oblici su neposrednog rada koji nisu propisani kao redoviti.

■ Poslovi na temelju posebnih zakona u skladu s ugovorenim u Kolektivnom ugovoru

Ako je učitelj ili stručni suradnik izabran za obavljanje poslova na temelju posebnih zakona u skladu s ugovorenim u Kolektivnom ugovoru, umanjuju mu se ili uvećavaju poslovi u neposrednom radu i u ostalim poslovima. Učitelju razredne nastave i učitelju predmetne nastave uvećanje/umanjenje odnosi se na redoviti neposredni rad.

Poslovi u neposrednom radu umanjuju se za obavljanje poslova:

- » **sindikalnog povjerenika** 1 sat u redovitom neposrednom radu i 1 sat u ostalim poslovima

- » **sindikalnog povjerenika koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća** 3 sata u redovitom neposrednom radu i 3 sata u ostalim poslovima (ako škola ima tri sindikalna povjerenika koji su preuzeli prava i obveze radničkog vijeća, preostala dva se zadužuju sa 6 sati u ostalim poslovima.)
- » **povjerenika zaštite na radu** 2 sata u redovitom neposrednom radu i 2 sata u ostalim poslovima.

Učitelj i stručni suradnik može ovim poslovima biti zadužen s najviše tri sata u neposrednom radu. Ako je učitelj izabran za sindikalnog povjerenika koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća i povjerenika zaštite na radu, zadužuje se s 3 sata u redovitom neposrednom rada i 5 sati u ostalim poslovima.

Sindikalni povjerenik, sindikalni povjerenik koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća i povjerenik zaštite na radu može obavljati i druge poslove za koje se predviđa umanjeње ili uvećanje neposrednog rada. Onemogućavanje sindikalnog povjerenika, sindikalnog povjerenika koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća i povjerenika zaštite na radu u obavljanju posebnih poslova i/ili neposrednog rada s učenicima koji se smatraju redovitim neposrednim radom zbog činjenice da su ga radnici izabrali za obavljanje navedenih poslova, predstavljalo bi derogiranje Kolektivnog ugovora i propisa koji su temelj za ugovaranje strukture sati kojim se zadužuje izabrani radnik.

■ **Poslovi i posebni poslovi kojima se umanjuje ili uvećava neposredni rad, ali ne redoviti**

Nekim posebnim poslovima, poslovima voditelja županijskog stručnog vijeća i poslovima člana povjerenstva za utvrđivanje psihofizičkog stanja djeteta pri županijskom uredu za prosvjetu ili ministarstvu umanjuje se ili uvećava neposredan rad.

Stručnom suradniku posebni poslovi mogu zamijeniti neposredan rad u najvećem opsegu od tri sata. Ako je stručni suradnik voditelj županijskog stručnog vijeća, može mu se zamijeniti neposredan rad s još najviše dva sata posebnih poslova. Za utvrđivanje psihofizičkog stanja djeteta pri županijskom uredu za prosvjetu ili ministarstvu umanjuju mu se ostali poslovi.

Učitelju edukatoru rehabilitatoru mogu se umanjiti poslovi neposrednog rada za obavljanje posebnih poslova, poslova voditelja županijskog stručnog vijeća, utvrđivanja psihofizičkog stanja djeteta pri županijskom uredu za prosvjetu ili ministarstvu najviše tri sata.

Učitelju razredne nastave umanjuju se sati dopunskog rada, dodatnog rada, izvannastavnih aktivnosti za obavljanje poslova voditelja županijskog stručnog vijeća, utvrđivanja psihofizičkog stanja djeteta pri županijskom uredu za prosvjetu ili ministarstvu, odnosno za obavljanje posebnih poslova. S obzirom na to da je ukupan broj sati dopunske i dodatne nastave i izvannastavnih aktivnosti u razrednom odjelu razredne nastave tri sata, ograničenje nije dodatno navedeno jer je i nepotrebno.

Učitelju predmetne nastave umanjuju se poslovi dodatne nastave, dopunske nastave i izvannastavne aktivnosti ako obavlja poslove voditelja županijskog stručnog vijeća, posebne poslove voditelja područne škole i/ili voditelja bazena i/ili voditelja međunarodnog ili nacionalnog projekta u koji je uključena škola.

■ Poslovi i posebni poslovi kojima se učitelju/ici predmetne nastave umanjuje ili uvećava redoviti rad u dijelu ili u cijelosti

Učitelju predmetne nastave umanjuju se ili uvećavaju poslovi u redovitom neposrednom radu za najviše tri sata za obavljanje poslova vođenja odgovarajućih grupa (zbor ili estetsko uređenje

ili sportski školski klub ili klub mladih tehničara), vođenja zadruga, mentorstva darovitim učenicima, satničarstva, voditeljstva smjene u matičnoj školi, voditeljstva odjela na jeziku i pismu nacionalnih manjina u školi koja u svojem sastavu ima osmorazredne odjele na jeziku i pismu nacionalne manjine. Ako je obim navedenih poslova veći od tri sata, učitelju se za preostale sate umanjuju sati dodatne i dopunske nastave i izvannastavnih aktivnosti.

Poslovima voditelja područne škole s više od 101 učenika, u odgovarajućem opsegu (2 ili 4 ili 6 sati), umanjuje se ili uvećava redovita nastava učitelja predmetne nastave u cijelosti.

■ Utvrđivanje ukupnog radnog vremena i norme neposrednog rada učitelja/ice predmetne nastave

Ukupno tjedno radno vrijeme utvrđuje se temeljem broja sati redovitog neposrednog rada, ovisno o predmetu. Tek nakon toga utvrđuje se odgovarajući broj sati dopunske nastave, dodatne nastave, izvannastavnih aktivnosti, odnosno poslova koji zamjenjuju ovu vrstu neposrednog rada koji nije redoviti.

Učitelju **likovne kulture, glazbene kulture, tehničke kulture, hrvatskog jezika, matematike i jezika nacionalne manjine** broj sati ukupnog tjednog radnog vremena (X1) utvrđuje se na sljedeći način:

$$X1 = \text{broj sati redovite nastave} * 40 : 18$$

Zatim, ukupan broj sati neposrednog odgojno-obrazovnog rada (Y1) na sljedeći način:

$$Y1 = X1 * 22 : 40$$

Iznimno, ako je broj sati redovite nastave 16 ili 17, učitelj ostvaruje

pravo na puno radno vrijeme i do 22 sata se zadužuje poslovima dopunske i/ili dodatne nastave i/ili izvannastavnih aktivnosti, odnosno poslovima koji ih zamjenjuju. Maksimalan broj sati redovite nastave je 20.

Samo **po jedan učitelj** svakog pojedinog navedenog nastavnog predmeta može imati sklopljen ugovor o radu na puno radno vrijeme ako je zadužen sa 16 sati redovitog neposrednog rada.

Učitelju **stranog jezika** broj sati ukupnog tjednog radnog vremena (X2) utvrđuje se na sljedeći način:

$$X2 = \text{broj sati redovite nastave} * 40 : 19$$

Zatim, ukupan broj sati neposrednog odgojno-obrazovnog rada (Y2) na sljedeći način

$$Y2 = X2 * 23 : 40$$

Iznimno, ako je broj sati redovite nastave 17 ili 18, učitelj ostvaruje pravo na puno radno vrijeme i do 23 sata se zadužuje poslovima dopunske i/ili dodatne nastave i/ili izvannastavnih aktivnosti, odnosno poslovima koji ih zamjenjuju.

Samo po jedan učitelj svakog pojedinog jezika može imati sklopljen ugovor o radu na puno radno vrijeme ako je zadužen sa 17 sati redovite nastave. Do 23 sata ga se zadužuje satima dopunske i/ili dodatne nastave i/ili izvannastavnih aktivnosti, odnosno poslovima koji ih zamjenjuju. Maksimalan broj sati redovite nastave je 21.

Učitelju **ostalih predmeta** broj sati ukupnog tjednog radnog vremena (X3) utvrđuje se na sljedeći način:

$$X3 = \text{broj sati redovite nastave} * 40 : 20$$

Zatim, ukupan broj sati neposrednog odgojno-obrazovnog rada (Y3) na sljedeći način:

$$Y3 = X3 * 23 : 40$$

Iznimno, ako je broj sati redovite nastave 18 ili 19, učitelj ostvaruje pravo na puno radno vrijeme.

Samo po jedan učitelj svakog pojedinog predmeta može imati sklopljen ugovor o radu na puno radno vrijeme ako je zadužen s 18 sati redovite nastave. Do 24 sata ga se zadužuje satima dopunske i/ili dodatne nastave i/ili izvannastavnih aktivnosti, odnosno poslovima koji ih zamjenjuju. Maksimalan broj sati redovite nastave je 22.

Kolektivnim ugovorom za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama ugovorene su specifičnosti vezane uz zaduženje učitelja i stručnih suradnika za obavljanje poslova sindikalnog povjerenika, sindikalnog povjerenika koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća i povjerenika zaštite na radu.

Kolektivnim ugovorom ugovoreno je i pravo umanjena neposrednog rada za dva sata učitelja koji radi trideset godina i više.

Optimalno zaduženje učitelja i stručnih suradnika, u skladu s potrebama škole, jedan je od preduvjeta za njezino uspješno funkcioniranje jer su upravo učitelji i stručni suradnici nositelji odgojno-obrazovnoga rada s učenicima. Uloga ravnatelja, kao poslovnoga i stručnoga voditelja školske ustanove, ključna je ne samo u prepoznavanju potreba i afiniteta svih sudionika odgojno-obrazovnoga procesa nego i u osiguravanju pravilne primjene

propisa koji se odnose na radno opterećenje učitelja i stručnih suradnika. Time ravnatelj pridonosi zaštiti njihove sigurnosti na radu te ostvarivanju ravnoteže između privatnoga i poslovnoga života, koja je svakomu zajamčena.

■ Izvori

Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (NN 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 126/12 - službeni pročišćeni tekst, 94/13, 152/14, 7/17, 68/18, 98/19, 64/20, 133/20, 151/22, 155/23, 156/23)

Kolektivni ugovor za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama (NN 51/18, 122/19, 35/24)

Pravilnik o tjednim radnim obvezama učitelja i stručnih suradnika u osnovnoj školi (NN 34/14, 40/14, 103/14, 102/1)





UGOVORI O RADU U USTANOVAMA ZA ODGOJ I OBRAZOVANJE

Ana Tuškan

glavna tajnica Sindikata hrvatskih učitelja

Uvod

Prije potpisivanja ugovora važno je detaljno ga pročitati. No za čitanje s razumijevanjem potrebno je znati što pisani ugovor o radu mora sadržavati. Tako ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, sukladno *Zakonu o radu* (u nastavku: ZOR)¹, mora sadržavati podatke o:

- » strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
- » mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
- » nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
- » datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
- » tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
- » trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
- » postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
- » bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo

¹ Zakon o radu čl. 15. (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23)

- » trajanju radnog dana ili tjedna u satima
- » tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
- » pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji (poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje)
- » trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Ugovori o radu mogu se sklopiti na neodređeno i određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom. Sklapanje ugovora na neodređeno vrijeme trebalo bi biti pravilo, no u sustavu školstva mnogo je iznimki pa je nužno znati pod kojim se uvjetima mogu sklapati i prestajati ugovori o radu. O zasnivanju i prestanku radnog odnosa odlučuje ravnatelj (uz prethodnu suglasnost školskog odbora, a samostalno kada je potrebno zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu, može radnika zaposliti do 60 dana).²

Također, ravnatelj je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora koji je sklopljen u pisanom obliku.³

Vrste ugovora o radu

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

ZOR-om je propisano da se ugovor o radu sklapa na neodređeno vrijeme, osim ako njime nije drugačije određeno.

Ugovori na neodređeno vrijeme mogu sadržavati i tzv. raskidni uvjet

² Članak 114. st.1. *Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi* (Narodne novine 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 126/12, 94/13, 152/14, 07/17, 68/18, 98/19, 64/20, 151/22, 156/23). Nakon mjesec dana rada važno je u Sindikatu raspitati se i oko korištenja godišnjeg odmora radi prava na isplatu regresa.

³ Članak 14.st.5. ZOR, propisana i prekršajna kazna sukladno čl. 229. st. 1. toč. 4. ZOR

(ako se uvjet iz ugovora ne ispuni radni odnos prestaje), kao što je polaganje stručnog ispita u roku.

Tako, primjerice, radniku koji nije zadovoljio na probnom radu⁴ prestaje radni odnos otkazom zbog nezadovoljavanja na probnom radu. Probni rad ne smije trajati dulje od šest mjeseci, a iznimno dulje, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, plaćenog dopusta i dr., no ukupno trajanje prije i nakon prekida ne smije biti dulje od šest mjeseci. Ugovor o radu radniku se može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada. Važno je znati da otkaz mora biti u pisanom obliku, a otkazni je rok najmanje jedan tjedan.

■ Ugovori o radu na određeno vrijeme

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme. ZOR-om se, naime, uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj samo ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom (koji je sklopljen i potvrđen u skladu s Ustavom Republike Hrvatske te objavljen i na snazi) nije drugačije određeno. Budući da su predmet ovog teksta ugovori o radu u odgojno-obrazovnim ustanovama, na ta pitanja primjenjuje se i poseban zakon. Trenutno je to Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnim i srednjim školama (u nastavku: ZOOSŠ), a zakonodavni je plan da se ove godine krene u izradu dvaju zasebnih zakona (za osnovnoškolske i srednjoškolske ustanove).

Dakle, da bi ugovor mogao biti sklopljen na određeno vrijeme, mora se raditi o radnom odnosu čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je potreba za obavljanjem posla privremena i zbog objektivnog razloga. Ugovor na određeno radno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

⁴ Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada (također naznačeno u natječaju) mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla.

Pod objektivnim razlogom (koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti) smatra se zamjena privremeno nenaznačnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

S istim radnikom, dakle, smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme, čije ukupno trajanje (uključujući i prvi ugovor o radu) nije duže od tri godine. Takvim ugovorima smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, a ukupno trajanje tih ugovora, uključujući i prvi ugovor, ne smije biti duže od tri godine. Važno je znati da se svaka izmjena ili dopuna ugovora na određeno, koja bi utjecala na produljenje njegovog trajanja, smatra uzastopnim ugovorom na određeno vrijeme.

No iako bi ugovor o radu na određeno vrijeme morao biti iznimka koja ne bi smjela trajati dulje od tri godine, u nekim slučajevima ipak može trajati neprekidno dulje od tri godine (kad je riječ o zamjeni privremeno nenaznačnog radnika, zbog dovršetka rada na projektu EU-a te ako je zbog drugih objektivnih okolnosti to dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom).

Posebnosti ugovornih odnosa u odgojno-obrazovnim ustanovama

■ Zasnivanje radnog odnosa bez provedbe natječaja

ZOOOSŠ propisuje da se radni odnos u školskoj ustanovi zasniva na temelju natječaja, no propisuje i iznimke kada se radni odnos može zasnovati ugovorom o radu bez provedbe natječaja. i to u sljedećim slučajevima:

- » **na određeno vrijeme, kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ili na drugi propisan način, ali ne dulje od 60 dana.** Radni odnos može se zasnovati bez natječaja ako je radni odnos potrebno žurno zasnovati radi obavljanja poslova koji ne trpe odgodu.
- » **s osobom kojoj je ugovor o radu na neodređeno vrijeme otkazan zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga i koja se nalazi u evidenciji nadležnog upravnog tijela županije, odnosno Gradskog ureda.** Prethodno poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.⁵ Nažalost, česta je praksa da škole odbijaju upućene radnike bez objektivnih razloga.

Također, neke škole imaju propisano testiranje upućenih radnika. Takve odredbe smatramo izrazito štetnim jer kandidati koji se vrednuju nisu prestali raditi u školi zbog skrivenog ponašanja ili osobnih razloga, već su razlozi temeljeni na situaciji na koju radnik nije imao utjecaja.

- » **s radnikom koji u školskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme, do punog radnog vremena u školskoj ustanovi u kojoj je zaposlen.** Kada radnik ima sklopljen ugovor na neodređeno na nepuno radno vrijeme Kolektivnim ugovorom za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama (u nastavku: GKU)⁶ ugovorili smo da, kada se u školi ukaže potreba za popunjavanjem

⁵ Poslodavac je dužan kriterije uistinu razmotriti i primijeniti, a ne se samo formalno na njih pozvati u odluci o otkazu, a faktično ih zanemariti (VSRH Revr-87/2004)

⁶ Čl. 24. st.5. Kolektivnog ugovora za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama (NN 51/18): „Kada se u školi ukaže potreba za popunjavanjem radnog mjesta, poslodavac je dužan razmotriti ispunjava li neki od zaposlenika te škole uvjete tog radnog mjesta te ukoliko ispunjava te uvjete, ponudit će se prelazak na upražnjeno radno mjesto (u matičnoj ili područnoj školi) izmjenom ugovora o radu bez raspisivanja javnog natječaja, i to zaposleniku koji u školi radi najmanje 12 mjeseci na temelju ugovora o radu sklopljenoga na najmanje polovicu od punog radnog vremena tjedno na neodređeno vrijeme, a drugima može ponuditi.“

radnog mjesta, poslodavac radniku (koji ispunjava uvjete za to radno mjesto) mora ponuditi prelazak na to radno mjesto i to izmjenom ugovora o radu, bez raspisivanja natječaja ako radnik kumulativno ispunjava tri uvjeta: 1. ugovor na neodređeno radno vrijeme, 2. rad najmanje na pola radnog vremena i 3. prethodno zaposlenje u školi najmanje 12 mjeseci. Škola ne smije raspisati natječaj prije nego radniku koju ispunjava uvjete ponudi prelazak na upražnjeno radno mjesto.

- » **na zahtjev radnika zaposlenog u školskoj ustanovi na neodređeno vrijeme, premještajem u drugu školsku ustanovu, na temelju sporazuma ravnatelja školskih ustanova.** Radnik zaposlen u školskoj ustanovi može na temelju vlastitog zahtjeva biti premješten na rad u drugu školsku ustanovu ili učenički dom. Uvjeti koji trebaju biti ispunjeni su: ugovor na neodređeno vrijeme radnika koji traži premještaj, prethodna provjera uvjeta za mijenjana radna mjesta, pisani sporazum obaju ravnatelja. Nakon sklapanja Sporazuma škola sklapa ugovor o radu uz prethodnu suglasnost Školskog odbora s radnikom koji prelazi u njihovu školu.
- » **s osobom koja se zapošljava na radnom mjestu vjeroučitelja.** Sukladno ugovorima koje je Vlada Republike Hrvatske sklopila s vjerskim zajednicama, škola iskazuje potrebu za zapošljavanjem vjeroučitelja i traži financijska sredstva za njegovu plaću od nadležnoga ministarstva. Kad nadležna osoba u vjerskoj zajednici izda potrebne akte, sklapa se ugovor o radu.
- » **s osobom koja je tijekom studija bila korisnik državne stipendije Ministarstva za STEM nastavničke studije i koja je, sukladno uvjetima stipendiranja, preuzela obvezu rada u školskoj ustanovi.**

■ **Pravo na povratak na radno mjesto nakon završetka rada u hrvatskoj nastavi ili kao lektorica/lektor u inozemstvu**

Odgajno-obrazovni radnik izabran za rad u hrvatskoj nastavi u inozemstvu ili osoba koja je izabrana za lektora hrvatskog jezika i književnosti na visokoškolskoj ustanovi u inozemstvu, a koja je prije upućivanja imala zasnovan radni odnos u školskoj ustanovi na neodređeno vrijeme, ima pravo povratka na rad, na poslove koje je obavljala prije upućivanja, bez provedbe javnog natječaja, sukladno sporazumu između radnika i poslodavca, ako o svojoj namjeri povratka obavijesti školsku ustanovu najkasnije u roku od sedam dana od dana prestanka trajanja izbora.

■ **Ugovor o radu s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete**

Radni odnos može se zasnovati na određeno vrijeme s osobom koja nema odgovarajuću razinu i/ili vrstu obrazovanja propisanu za obavljanje poslova određenog radnog mjesta. U ovom je slučaju škola obvezna u roku od pet mjeseci ponoviti natječaj radi zasnivanja radnog odnosa s osobom koja ispunjava uvjete.

Nerijetko se događa da tim radnicima ugovori o radu prestaju krajem nastavne godine, što nije u skladu s nužnošću osiguravanja jednakih uvjeta rada sukladno ZOR-u, koji se te pretpostavke izvodi i iz obvezujućih EU direktiva.⁷

Sklapanje ugovora na određeno vrijeme radi provođenja eksperimentalnog programa, ali ne dulje od šest godina, moguće je uz prethodnu suglasnost MZOM-a.

⁷ Također, prestanak takvih ugovora svakih 5 mjeseci nije ni u interesu radnika ni škole, već je prikladnije u roku od 5 mjeseci raspisati natječaj sukladno ZOOSŠ-u i tek ako postoji odgovarajući kandidat s traženim uvjetima i s namjerom zasnivanja radnog odnosa, radniku koji nema potrebne uvjete trebao bi prestati ugovor o radu.

Zlouporaba ugovora na određeno vrijeme

Izrazito je važno pročitati sadržaj **ugovora na određeno vrijeme budući da se oni mogu sklapati samo radi zakonom propisanih razloga** te prestanak rada mora biti unaprijed utvrđen. Sukladno ZOR-u, ti radnici imaju pravo na iste uvjete rada kao i radnici koji rade na neodređeno radno vrijeme. Također, poslodavac ih je dužan obavijestiti o poslovima koji bi kod njega mogli raditi na neodređeno vrijeme i omogućiti im usavršavanje obrazovanje kao i radnicima s ugovorima na neodređeno vrijeme⁸. U odgojno-obrazovnim ustanovama uočena je česta praksa sklapanja ugovora o radu s datumom prestanka ugovora o radu koji se ne poklapa s objektivnim okolnostima, već s ljetnim i zimskim odmorima učenika (primjerice kao prestanak je naveden datum 23. 12. ili zadnji dan nastavne godine) iako bi u ugovoru trebalo biti navedeno da se ugovor sklapa do povratka radnika kojeg se mijenja kao objektivna okolnost.

Tako je i **Ured pučke pravobraniteljice** temeljem zahtjeva SHU-a u svojem Izvješću za 2025. godinu⁹ ponovno dao Preporuku Ministarstvu znanosti, obrazovanja i mladih „*da školama izda nalog da se ugovori o radu na određeno vrijeme, radi zamjene zaposlenika za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta, bolovanja ili drugih razloga odsutnosti s posla, sklapaju bez prekida za vrijeme školskih praznika.*“

⁸ ZOR, čl. 4.

⁹ U Izvješću Pučke pravobraniteljice za 2025. godinu navodi se kako „podaci HZZ-a za 2025. godinu pokazuju da se broj nezaposlenih učitelja i nastavnika znatno povećava tijekom ljetnih mjeseci, posebno onih u dobi od 25 do 34 godine. U srpnju 2025. godine na HZZ-u je bilo 1.487 učitelja i nastavnika kojima je istekao ugovor o radu, dok ih je u svibnju bilo samo 239. O ovome problemu smo pisali u Izvješćima za 2018., 2019. i 2021. godinu te smo prosvjetnoj inspekciji preporučili provođenje ciljanih nadzora radi sprječavanja zlouporabe ugovora o radu na određeno vrijeme. U Izvješćima za 2023. i 2024. godinu preporučili smo MZOM-u da školama izda nalog da se ugovori na određeno vrijeme sklapaju bez prekida tijekom školskih praznika, jer se u protivnom uskraćuje božićnica i regres... MZOM je navelo da preporuka nije provediva uz obrazloženje da je riječ o primjeni Zakona o radu čije tumačenje nije u nadležnosti MZOM-a. No u ovom je slučaju mjerodavan Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, kojim je u čl. 107. st. 11. propisano kada je iznimno moguće sklapati ugovore o radu na određeno vrijeme, zbog čega ponavljamo preporuku.“

Naime, prilikom sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme mora se voditi računa o primjeni Direktive Vijeća 1999/70 od 28. lipnja 1999. koja propisuje načelo nediskriminacije radnika na određeno vrijeme u odnosu na neodređeno te naglašava nužnost postojanja objektivnih razloga za sklapanje ugovora na određeno, što potvrđuje i Ustavni sud Republike Hrvatske u svojoj novijoj Odluci. Upravo zato uputno je da se kod sklapanja takvih ugovora savjetujete sa Sindikatом.¹⁰

Prestanak radnog odnosa

Ugovor o radu prestaje:

- » **smrću radnika**
- » **istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme**
- » **sukladno općim propisima o radu, a iznimno s navršених 65 godina i 15 godina mirovinskog staža ili istekom školske godine u kojoj su navršili 65 godina i 15 godina mirovinskog staža** (radnici koji obavljaju odgojno-obrazovni rad).¹¹

Korisno je znati i da radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu, što je propisano čl. 42. TKU-a

- » **sporazumom radnika i poslodavca**

Kada poslodavac i radnik sporazumno zaključuju prestanak ugovora o radu, dogovaraju i uvjete raskida. Ako se ugovara isplata otpremnine, ona je oporeziva.

¹⁰ Primjerice, da bi radnik ostvario pravo na regres mora iskoristiti barem jedan dan godišnjeg odmora. Dva puta po jedan dan godišnjeg odmora (u kalendarskoj godini) može se koristiti po želji radnika uz prethodnu obavijest poslodavcu najmanje dva dana ranije – članak 39. st.2. TKU-a.
¹¹ Članak 107. st. 12. ZOOSŠ propisuje da ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete za rad učitelja i nastavnika u osnovnoj i srednjoj školi, radni odnos može se zasnovati bez natječaja s osobom u mirovini koja ispunjava uvjete natječaja. Ugovor se sklapa na određeno vrijeme (do godinu dana) s mogućnošću produljenja ugovora za dodatnih godinu dana, ali ne dulje od 67. godine života.

- » danom dostave obavijesti poslodavcu o **pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti**¹²
- » **odlukom nadležnog suda**
- » **otkazom.**

Ako je radnik kod poslodavca radio dulje od dvije godine, a otkaz nije uvjetovan ponašanjem radnika, radnik ima pravo na otpremninu, a ako je posljednje dvije godine bio u radnom odnosu kod poslodavca najmanje 9 mjeseci, ima pravo i na naknadu za nezaposlenost od HZZ.¹³

Prije donošenje odluka važnih za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mu dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje utjecaja odluke na položaj radnika.¹⁴

Redoviti otkaz ugovora o radu

Otkaz mogu dati i radnik i poslodavac. Ako otkaz daje radnik, nema pravo na otpremninu. ZOR-om¹⁵ je propisano i najmanje trajanje otkaznog roka, ovisno o trajanju radnog odnosa. Otkaz mora biti u pisanom obliku, obrazložen i dostavljen osobi kojoj se otkazuje. Radnik ima pravo iskoristiti godišnji odmor tijekom otkaznog roka ili dobiti naknadu za neiskorišteni godišnji odmor. Također, tijekom otkaznog roka radnik ima pravo na najmanje četiri sata tjedno za traženje novog zaposlenja.

12 Ovdje se važno detaljno informirati o pravima i obvezama radnika i poslodavca.

13 Iznimno, osobe mlađe od 30 godina života u trenutku prestanka radnog odnosa, odnosno prestanka obavljanja samostalne djelatnosti, moraju imati najmanje 6 mjeseci rada u posljednja 24 mjeseca.

14 Zakon o radu, čl. 151. propisuje koje odluke poslodavac može donijeti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

15 Zakon o radu, čl. 122. propisuje da se otkazni rok uvećava za 2 tjedna ako je radnik stariji od 50. g., a ako je stariji od 55. g. za mjesec dana.

Otkazni rok koji se primjenjuje za zaposlenike u javnim službama propisan je u čl. 47. Temeljnog kolektivnog ugovora za zaposlenike u javnim službama.

■ Otkaz zbog skrivljenog ponašanja radnice/radnika

ZOR ne propisuje što je skrivljeno ponašanje te se ono procjenjuje od slučaja do slučaja i sukladno internim aktima poslodavca, a svakako predstavlja i kršenje obveza iz radnog odnosa.

Ako je otkaz uvjetovan ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini. Kada se ugovor otkazuje zbog razloga uvjetovanog ponašanjem, radnik nema pravo na otpremninu.

■ Osobno uvjetovani otkaz

Radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati obveze iz radnog odnosa, a radi se o radnikovim određenim trajnim osobinama (psihičke i/ili fizičke) ili sposobnosti.¹⁶ Poslodavac je prethodno dužan pokušati razumnu prilagodbu radnog mjesta, premještaj na povoljnije radno mjesto te realno procijeniti potrebu mogućnost osposobljavanja i/ili prekvalifikacije. Radnik u slučaju otkaza (koji mora biti jasno obrazložen i dokumentiran) ima pravo na otkazni rok i otpremninu.

■ Poslovno uvjetovani otkaz

Poslodavac radniku uručuje poslovno uvjetovani otkaz ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih,

¹⁶ Prema praksi Vrhovnog suda RH, „kod osobno uvjetovanog otkaza nije prisutan negativni stav prema obvezama kao kod otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika“. (VRSH Revr-86/2017-2)

tehnoloških ili organizacijskih razloga zbog kojih radniku nije u mogućnosti osigurati neko drugo radno mjesto. Prema članku 115. Zakona o radu, pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika. Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu, na istim poslovima zaposliti drugog radnika, a ako u tom razdoblju dođe do ponovne potrebe za iste poslove, mora tom radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu.

■ Izvanredni otkaz ugovora o radu

Zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, kad uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć, radniku poslodavac može izvanredno otkazati ugovor o radu.¹⁷ Radniku se mora omogućiti iznošenje obrane, osim ako postoje opravdane okolnosti zbog kojih nije opravdano od radnika očekivati da će to učiniti. U tom slučaju nema obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, a otkaz je moguć samo u roku od 15 dana od saznanja za činjenicu zbog koje se ugovor izvanredno otkazuje.

Takav otkaz mogu dati i radnik i poslodavac, a kada takav otkaz opravdano, zbog ponašanja poslodavca, daje radnik, ima i pravo i na otpremninu i na naknadu za nezaposlene s HZZ-a.

■ Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Poslodavac može otkazati ugovor i istodobno predložiti sklapanje ugovora o radu s izmijenjenim uvjetima, a rok za izjašnjavanje radnika ne smije biti kraći od 8 dana. Ako radnik prihvati ponudu, pridržava

¹⁷ Česta je i pogrešna praksa škola da se, u slučaju utvrđenog izostanka prethodne suglasnosti školskog odbora na ugovor o radu, radniku izvanredno otkazuje ugovor o radu jer bi se, u tom slučaju, morali primjenjivati opći propisi obveznoga prava.

pravo osporavanja dopuštenosti takvog otkaza pred sudom. U slučaju sklapanja takvog ugovora o radu nije moguće ugovarati probni rad.

Umjesto zaključka

Kod radnih odnosa u odgojno-obrazovnim ustanovama više je iznimaka nego pravila, a radnici nerijetko ne znaju svoja prava ili se vode usmenim uputama ili pak savjetima nestručnih osoba. Upravo zato važno je biti član Sindikata hrvatskih učitelja. Kako biste ostvarili i zaštitili svoja prava bitno je da poznajete svoja prava i obveze, a svoja znanja možete nadograđivati kroz naše brojne sindikalne aktivnosti.

I zato budimo dio rješenja u borbi za bolje uvjete rada i kvalitetniji odgojno-obrazovni sustav.





EVIDENCIJA RADNOG VREMENA UČITELJA/ICA U OSNOVNOŠKOLSKIM USTANOVAMA

Dajana Krnek

pravna savjetnica Sindikata hrvatskih učitelja

Problematika evidencije radnog vremena u osnovnoškolskom sustavu otvara čitav niz pitanja i prijedora koji, u ovom specifičnom sustavu, nisu riješeni na sasvim jasan i nedvosmislen način. Prvenstveno je to pitanje organizacije rada i radnog vremena učitelja, čiji se rad često percipira isključivo kroz neposredan odgojno-obrazovni rad. Tako i **Pravilnik o evidenciji radnog vremena za radnike školskih ustanova**, koji je u nastavku detaljnije razmatran, propisuje da se za radnike u neposrednom radu **kao početak rada evidentira početak izvođenja neposrednog odgojno-obrazovnog rada prema dnevnom rasporedu nastave**, a kao završetak rada završetak izvođenja takvog rada.

Nadalje, javlja se problem kod **učitelja koji rade na više škola** u nepunom radnom vremenu, pri čemu je izazov uskladiti njihove različite radne obveze i rasporede rada te ih uredno evidentirati, osobito u slučajevima višedневnih izvanučioničkih aktivnosti ili obavljanja poslova koji proizlaze iz neposrednog odgojno-obrazovnog rada (sjednice, dani otvorenih vrata i sl.).

Postavlja se i pitanje **naknade troškova prijevoza** jer o načinu evidentiranja radnog vremena ovisi odgovor na pitanje postoji li organizirani javni prijevoz koji zaposlenicima omogućuje redovit dolazak i odlazak s posla. Kao problem nameće se i evidencija prekovremenog rada učitelja, odnosno pitanje što se uopće smatra prekovremenim radom učitelja.

Ovo su samo neka od otvorenih pitanja koja proizlaze iz organizacije rada i radnog vremena učitelja. Evidencija radnog vremena bi, kao što joj i samo ime kaže, trebala sve te situacije evidentirati i nedvosmisleno naznačiti.

Prepoznaje li i uređuje li postojeća pravna regulativa o evidenciji radnog vremena radnika otvorena pitanja radnog vremena radnika

koji rade u neposrednom odgojno-obrazovnom radu, prvenstveno učitelja, analizirat ćemo u osnovnim naznakama kroz relevantne odredbe propisa koji reguliraju predmetno pitanje.

Pitanje evidencije radnoga vremena radnika uređeno je odredbama članka 5. *Zakona o radu* (Narodne novine, br. 93/2014, 127/2017, 98/19, 151/2022, i 64/2023 – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, dalje u tekstu: **ZOR**), člankom 99. *Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi* (Narodne novine, br. 87/2008, 86/2009, 92/2010, 105/2010, 90/2011, 16/2012, 86/2012, 126/2012, 94/2013, 152/2014, 07/2017, 68/2018, 98/2019, 64/2020, 151/2022, 155/23, 156/2023, dalje u tekstu: **Zakon o odgoju i obrazovanju**), *Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima zaposlenim kod poslodavca* (Narodne novine, br. 55/2024, dalje u tekstu: **Pravilnik o vođenju evidencije**) te *Pravilnikom o evidenciji radnog vremena za radnike školskih ustanova* (Narodne novine, br. 144/2011, dalje u tekstu: **Pravilnik o evidenciji u školama**).

ZOR u članku 5. propisuje da je **poslodavac dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni**, a koja mora sadržavati podatke o radnicima i njihovu radnom vremenu. Istim je člankom utvrđeno da ministar nadležan za rad pravilnikom propisuje sadržaj i način vođenja navedene evidencije. Temeljem te odredbe ZOR-a donesen je novi Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima zaposlenim kod poslodavca, koji je stupio na snagu 1. listopada 2024. Novina je da se poslodavcima nameću opsežnije obveze u vezi s vođenjem evidencije o radnicima, kao i proširene obveze vođenja evidencije o radnom vremenu u odnosu na prethodni *Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima* (Narodne novine, br. 73/17, 55/2024).

Pravilnik o vođenju evidencije u članku 13. propisuje sadržaj i način vođenja evidencije o radnom vremenu radnika. Stavkom 8. istoga

članka propisano je da se na sveučilištima, veleučilištima i znanstvenim institutima, za zaposlene nastavnike, suradnike, znanstvenike i umjetnike te u ustanovama predškolskog obrazovanja za zaposlene odgajatelje djece, odnosno zaposlene koji sudjeluju u neposrednom odgojno-obrazovnom radu, podaci o radnom vremenu prilagođavaju naravi njihova rada i da se na poseban način evidentiraju samo normirani oblici rada.

U vezi s navedenim člankom *Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike* (dalje u tekstu: **Ministarstvo rada**) dalo je sljedeće mišljenje:

„U odnosu na vođenje evidencije radnog vremena za nastavnike, valja skrenuti pažnju na Pravilnik o evidenciji radnog vremena za radnike školskih ustanova, kao poseban propis koji ima prednost u primjeni pred općim propisom i koji je uredio vođenje radnog vremena u osnovnoškolskim i srednjoškolskim ustanovama za sve radnike tih školskih ustanova. S druge strane, za visoko školstvo i za predškolske ustanove takvog posebnog propisa nema pa se primjenjuju odredbe o evidenciji radnog vremena propisane Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima zaposlenim kod poslodavca, pri čemu je člankom 13. stavkom 8. ovoga Pravilnika dodatno propisano da se za zaposlene nastavnike, suradnike, znanstvenike i umjetnike na sveučilištima, veleučilištima i znanstvenim institutima, kao i za zaposlene odgajatelje djece odnosno zaposlene koji sudjeluju u neposrednom odgojno obrazovnom radu u ustanovama predškolskog obrazovanja, na poseban način evidentiraju samo normirani oblici rada.“

Zakon o odgoju i obrazovanju u članku 99. stavku 1. propisuje da su radnici školskih ustanova osobe koje u školskoj ustanovi imaju zasnovan radni odnos i koje sudjeluju u odgojno-obrazovnom radu s učenicima, kao i druge osobe potrebne za rad školske ustanove. Stavak 8. istoga članka propisuje da način evidencije radnog vremena

za radnike školskih ustanova propisuje ministar pravilnikom.

Temeljem navedene odredbe donesen je *Pravilnik o evidenciji radnog vremena za radnike školskih ustanova*. Člankom 4. tog Pravilnika nedvosmisleno se propisuju **posebnosti odgojno-obrazovnog rada na način da je osnova evidencije:**

- » ugovorena satnica radnika prema Ugovoru o radu i Rješenju (danas Odluci) o tjednom i godišnjem zaduženju učitelja
- » početak rada radnika (za radnike koji rade u neposrednom radu kao početak rada evidentira se početak izvođenja neposrednoga odgojno-obrazovnog rada prema dnevnom rasporedu održavanja nastave ili drugih oblika neposrednog rada školske ustanove)
- » završetak rada radnika (za radnike koji rade u neposrednom radu kao završetak rada evidentira se završetak izvođenja neposrednoga odgojno-obrazovnog rada prema dnevnom rasporedu održavanja nastave ili drugih oblika neposrednog rada u ustanovi)
- » ostali sati za radnike koji rade u neposrednom radu koji proizlaze iz neposrednog rada, a prema Rješenju (Odluci) o tjednom i godišnjem zaduženju.

Stavak 2. istoga članka propisuje da se satima u neposrednome odgojno-obrazovnom radu smatraju sati utvrđeni Rješenjem o tjednom zaduženju i dnevnom rasporedu održavanja nastave u ustanovi, koje je sastavni dio dokumentacije o evidenciji radnog vremena.

Sukladno *Pravilniku o evidenciji u školama*, evidencija o radnom vremenu sadrži i podatke o vremenu i satima zastoja, prekida rada i sličnih okolnosti do kojih je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran; satima rada noću;

satima prekovremenog rada; satima rada u preraspodijeljenome radnom vremenu i razdoblje preraspodijeljenoga radnog vremena; satima rada nedjeljom, blagdanom ili neradnim danima utvrđenim posebnim propisom; satima provedenim na službenom putu; satima terenskog rada; satima pripravnosti te satima rada po pozivu; satima korištenja godišnjeg odmora, satima privremene nesposobnosti za rad (bolovanje); vremenu roditeljnog, roditeljskog dopusta ili korištenju drugih prava prema posebnom propisu; satima plaćenog dopusta; satima neplaćenog dopusta; satima provedenim u štrajku te satima isključenja s rada.

S obzirom na navedeno, bilo bi očekivano da ne postoje prijeperi u vezi s evidentiranjem i plaćanjem rada. Međutim, u praksi se redovito događa da učiteljima nije evidentiran niti plaćen rad subotom, nedjeljom i blagdanima, kao ni prekovremeni rad u situacijama kada su upućeni na višednevni službeni put s učenicima na tzv. izvanučioničku nastavu. Pojedine škole takav rad ne evidentiraju niti ga u potpunosti plaćaju, već se plaća samo osmosatno radno vrijeme.

Ovdje dolazimo do problema neadekvatnog definiranja i tumačenja radnog vremena prema ZOR-u u odnosu na europsku legislativu i sudsku praksu Suda Europske unije. ZOR propisuje da je radno vrijeme vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati ih prema uputama poslodavca na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac. Vezano za navedenu odredbu Ministarstvo rada dalo je sljedeće mišljenje:

„... Zakonom nije definiran pojam službenog puta, odnosno vremena provedenog na službenom putu. Međutim, uzimajući u obzir Zakonom o radu definirane pojmove radnika i poslodavca te obveze obiju ugovornih strana u ugovornom radnom odnosu, mišljenja smo da poslodavac radniku, iako čitavo vrijeme provedeno

na službenom putu, efektivno ne obavlja ugovorene poslove, njegovo radno vrijeme toga dana, bez obzira na vremensko trajanje službenog puta, određuje prema njegovom stvarno ugovorenom redovitom radnom danu. Međutim, ako bi na službenom putu, ne uračunavajući pri tome vrijeme provedeno na putu, radnik radio duže od ugovorenog (punog ili nepunog) radnog vremena, radilo bi se o prekovremenom radu, te bi on ostvario pravo na povećanu plaću za stvarno odrađene sate prekovremenog rada....”

Dakle, prema tome mišljenju, u radno vrijeme na službenom putu ne uračunava se vrijeme provedeno na putu niti vrijeme tijekom kojeg radnik efektivno ne obavlja ugovorene poslove, iako se prema nalogu poslodavca nalazi na mjestu koje je on odredio.

Za razliku od prethodno navedenog, *Direktiva 2003/88/EZ* o određenim vidovima organizacije radnog vremena jasno razlikuje radno vrijeme i vrijeme odmora. Radno vrijeme definira kao vremensko razdoblje u kojem radnik radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove i zadatke u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom. Vrijeme odmora vremensko je razdoblje koje nije radno vrijeme. Riječ je o autonomnim pojmovima prava Europske unije, pa njihovo tumačenje nije prepušteno državama članicama. Ako je radnik na raspolaganju poslodavcu, radi se o radnom vremenu, a ne vremenu odmora radnika. Sud EU-a u predmetu Jaeger (Presuda C-151/02, od 9. rujna 2003., paragraf 66) utvrdio je da se njegovo tumačenje pojma „radno vrijeme” ne može dovoditi u pitanje prigovorima utemeljenima na ekonomskim i organizacijskim posljedicama.

Ispravno prenošenje spomenute Direktive u nacionalni sustav u skladu s njezinim ciljem zahtijeva da se mišljenje Ministarstva rada korigira te da se radno vrijeme učitelja upućenih na višednevne izlete s učenicima evidentira na ispravan način.

Jedna od specifičnosti odgojno-obrazovnog sustava jest rad učitelja na dvjema ili više škola, što otvara poseban problem u evidentiranju njihova radnog vremena. *Pravilnik o tjednim radnim obvezama učitelja i stručnih suradnika u osnovnoj školi* (Narodne novine, br. 34/2014, 40/2014, 103/2014, 102/2019) samo propisuje da su **ravnatelji škola dužni zajednički uskladiti odluke o tjednim zaduženjima tih učitelja**, no takva je odredba nedostatna. Problem se u praksi očituje prvenstveno kroz potrebu usklađivanja rasporeda neposrednog odgojno-obrazovnog rada između više škola, zatim kroz evidentiranje ostalih poslova koji proizlaze iz neposrednog rada, poput sudjelovanja na sjednicama, rada stručnih tijela, povjerenstava i aktiva u školi ili izvan nje, edukacija koje provodi resorno ministarstvo, pripremanja učenika, školskih natjecanja te odlaska s učenicima na natjecanja ili smotre izvan škole. Posebno složen problem predstavlja evidentiranje višednevnih službenih putovanja na koja učitelja upućuje jedan poslodavac, dok istovremeno ima radne obveze i prema drugom poslodavcu. Ključni je problem, dakle, što pravna regulativa ne nudi konkretna rješenja za usklađivanje i evidentiranje rada učitelja zaposlenih kod više poslodavaca, već samo općenito upućuje na međusobno usklađivanje ravnatelja, što u praksi često nije dostatno niti provedivo.

Nadalje, postavlja se pitanje jesu li učitelji dužni sami voditi evidenciju o svojem radnom vremenu. Prema članku 8. Pravilnika o evidenciji u školama, evidencija se vodi mjesečno kao obračunsko razdoblje isplate plaće, a mora se voditi uredno, razumljivo i ažurno, i to svakodnevno po završetku radnog dana. Nedostajući podaci upisuju se čim postanu poznati. Smatramo potpuno utemeljenim i dostatnim da su relevantni podaci o ostvarenom neposrednom radu, temeljem *Pravilnika o pedagoškoj dokumentaciji i evidenciji te javnim ispravama u školskim ustanovama* (Narodne novine, br. 98/2024, 54/2026), evidentirani oblici rada radnika u e-Dnevniciima, odnosno dnevnicima rada razrednog odjela. Nadležnost i obvezu utvrđivanja autentičnosti

te dokumentacije ima ravnatelj kao poslovodni voditelj školske ustanove, odnosno od njega ovlašteni voditelj organizacijskog dijela ustanove. Isti Pravilnik člankom 4. utvrđuje i ostale sastavne podatke sadržaja evidencije radnoga vremena radnika školskih ustanova (među kojima su i sati plaćenog i neplaćenog dopusta, bolovanja i dr.), o kojima informacije, a temeljem zakonskih rokova i obveza radnika i poslodavca, pravovremeno raspolažu poslodavci i nadležne službe u školama (temeljem putnih naloga, rješenja, doznaka za bolovanje i dr.).

Člankom 9. Pravilnika utvrđene su obveze odgovornih nositelja vođenja evidencije. Ovisno o veličini školske ustanove, evidenciju vodi ravnatelj ili, na temelju njegova ovlaštenja, voditelj organizacijskog dijela ustanove, dok evidenciju za administrativno-tehničko osoblje, na temelju ovlaštenja ravnatelja, vodi tajnik.

Slijedom navedenoga, **obveza vođenja evidencije o radnicima i radnom vremenu obveza je i odgovornost poslodavca.**

Propuštanje vođenja evidencije prema ZOR-u predstavlja najteži prekršaj poslodavca, za koji su zapriječene novčane kazne od 8.090,00 do 13.270,00 eura za poslodavca pravnu osobu, odnosno od 920,00 do 1.320,00 eura za odgovornu osobu pravne osobe. Članak 151. *Zakona o odgoju i obrazovanju* propisuje novčanu kaznu od 660 do 1320 eura za školsku ustanovu koja ne vodi evidenciju radnog vremena ili je ne vodi u skladu s propisima, a za odgovornu osobu u školskoj ustanovi kaznu od 260 do 660 eura.

Zaključno, možemo ustvrditi kako evidencija radnog vremena učitelja u osnovnoškolskom sustavu predstavlja složeno i nedovoljno razjašnjeno područje koje generira brojne probleme u svakodnevnoj praksi. Iako postojeći pravni okvir, koji čine Zakon o radu, Zakon o odgoju i obrazovanju te Pravilnik o evidenciji radnog vremena za

radnike školskih ustanova, načelno uređuje ovu materiju, njegova primjena otvara niz pitanja.

Ključni problemi odnose se na neadekvatno evidentiranje i plaćanje rada subotom, nedjeljom, blagdanima te prekovremenog rada, osobito u slučajevima višednevnih službenih putovanja i izvanučioničke nastave; usklađivanje domaćeg zakonodavstva s *Direktivom 2003/88/EZ* i praksom Suda Europske unije, posebice u dijelu definiranja radnog vremena kao razdoblja u kojem je radnik na raspolaganju poslodavcu, te nejasnoće oko naknade troškova prijevoza i evidentiranja rada učitelja zaposlenih na više škola.

Nadalje, iako je poslodavac (ravnatelj odnosno školska ustanova) taj koji je primarno odgovoran za vođenje evidencije, u praksi često dolazi do neujednačenog tumačenja propisa i nepropisnog evidentiranja, što za posljedicu ima neisplaćene ili nepotpuno isplaćene obveze prema učiteljima.

Stoga se nameće potreba za usklađivanjem nacionalnih propisa s europskim standardima, **preciznijim normativnim uređenjem spornih pitanja te dosljednijim i obrazloženijim tumačenjem postojećih odredbi od nadležnih ministarstava**. Tek će tada evidencija radnog vremena učitelja uistinu ispunjavati svoju temeljnu svrhu – točno, ažurno i nedvosmisleno bilježenje svih oblika rada, uz istodobnu zaštitu prava učitelja i poslodavaca.

ŠKOLSKI KALENDAR ZA 2026./2027. GODINU

RUJAN 2026.

P	U	S	Č	P	S	N
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

LISTOPAD 2026

P	U	S	Č	P	S	N
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

SIJEČANJ 2027

P	U	S	Č	P	S	N
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

VELJAČA 2027

P	U	S	Č	P	S	N
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

SVIBANJ 2027

P	U	S	Č	P	S	N
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

LIPANJ 2027

P	U	S	Č	P	S	N
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Blagdani u školskoj godini 2026./2027.

1.11.2026. **nedjelja**
 18.11.2026. **srijeda**
 25.12.2026. **petak**
 26.12.2026. **subota**
 1.1.2027. **petak**
 6.1.2027. **srijeda**
 28.3.2027. **nedjelja**
 29.3.2027. **ponedjeljak**
 1.5.2027. **subota**
 27.5.2027. **četvrtak**
 30.5.2027. **nedjelja**
 22.6.2027. **utorak**
 5.8.2027. **četvrtak**
 15.8.2027. **nedjelja**

Svi sveti
 Dan sjećanja na žrtve Domovinskog rata
 i Dan sjećanja na žrtvu Vukovara i Škabrnje
 Božić
 Sveti Stjepan
 Nova godina
 Sveta tri kralja
 Uskrs
 Uskrsni ponedjeljak
 Praznik rada
 Tijelovo
 Dan državnosti
 Dan antifašističke borbe
 Dan pobjede i domovinske zahvalnosti i Dan hrvatskih branitelja
 Velika Gospa



ŠKOLSKI KALENDAR ZA 2026./2027. GODINU

STUDENI 2026

P	U	S	Č	P	S	N
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

PROSINAC 2026

P	U	S	Č	P	S	N
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

OŽUJAK 2027

P	U	S	Č	P	S	N
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

TRAVANJ 2027

P	U	S	Č	P	S	N
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

SRPANJ 2027

P	U	S	Č	P	S	N
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

KOLOVOZ 2027

P	U	S	Č	P	S	N
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Nastava i odmori za učenike:

Nastavna godina počinje 7. rujna 2026. godine, a završava 15. lipnja 2027. godine, odnosno 21. svibnja 2027. godine za učenike završnih razreda srednje škole.

Nastava u prvom polugodištu počinje 7. rujna 2026. godine i završava 23. prosinca 2026. godine.

Nastava u drugom polugodištu počinje 7. siječnja 2027. godine i završava 15. lipnja 2027. godine, a za učenike završnih razreda srednje škole 21. svibnja 2027. godine.

Prvi dio zimskoga odmora za učenike počinje 24. prosinca 2026. godine i traje do 5. siječnja 2027. godine, s tim da nastava počinje 7. siječnja 2027. godine.

Drugi dio zimskoga odmora za učenike počinje 22. veljače 2027. godine i završava 26. veljače 2027. godine, s tim da nastava počinje 1. ožujka 2027. godine.

Proljećni odmor za učenike počinje 25. ožujka 2027. godine i završava 2. travnja 2027. godine, s tim da nastava počinje 5. travnja 2027. godine.

Ljetni odmor počinje 16. lipnja 2027.

O AUTORIMA

■ Ana Hinić

Voditeljica sam Područnog ureda Split Sindikata hrvatskih učitelja i medijator. Nakon završenog studija povijesti i arheologije radila sam u osnovnoškolskim ustanovama kao učiteljica povijesti, voditeljica stručnog vijeća na županijskoj razini te autorica i urednica nastavnih materijala. Rad u organizacijama koje se bave zaštitom ljudskih prava tijekom studiranja usmjerio me prema području moga interesa i tijekom rada u školi, ali se pokazao i kao kvalitetan temelj za obavljanje poslova sindikalnog povjerenika Sindikata hrvatskih učitelja. Upoznavanje s radom tijela Sindikata kojih sam bila član, a onda i predsjednica Velikog vijeća, rad s članovima Sindikata, sudjelovanje u radu radnih skupina za izradu propisa na području obrazovanja i kolektivnom pregovaranju potaknuli su me da se sindikalnim radom bavim i profesionalno. Odgoj i obrazovanje te rad na zaštiti i poboljšanju prava radnika kroz ljudsku povijest i danas međusobno se isprepliću. Znanja i vještine koje sam stekla radom na tim područjima alati su koji su mi postali dostupni, kako zbog moje volje za učenjem, tako i zbog učitelja koji su me u tome potaknuli, svatko na svoj osebujan način. Tko je upoznao rad iskusnih učitelja, a onda doživio izazov i ljepotu učiteljske profesije, teško se od takvog rada može odmaknuti, bez obzira na to čime se bavio. Ako bih trebala reći što sam ja zaista, odabrala bih reći - učitelj i učenik.

■ Ana Tuškan

Diplomirala sam na Pravnom fakultetu u Zagrebu, a nakon toga sam završila i poslijediplomski specijalistički studij Javne uprave. Radila

sam kao odvjetnica, no nisam se baš vidjela u tom svijetu. Svoj put nastavila sam u Sindikatu hrvatskih učitelja, u kojem radim kao glavna tajnica vjerujući da je bolji sustav odgoja i obrazovanja itekako moguć, no samo uz zajednički doprinos svih njegovih dionika.

■ **Dajana Krnek**

U Sindikatu hrvatskih učitelja već deset godina radim kao pravna savjetnica. Taj mi je posao omogućio da se posvetim zaštiti prava radnika. Diplomirala sam na Pravnom fakultetu u Zagrebu, a iz želje za daljnjim usavršavanjem upisala sam specijalistički studij Ljudska prava na Pravnom fakultetu u Osijeku, na kojemu sam trenutno apsolventica. Ljudska prava moja su strast i sretna sam što se njima mogu baviti svaki dan. Vjerujem da svaki pojedinac ima moć promijeniti nešto nabolje, a moja je želja svojim radom tome doprinosti.

■ **Karmela Šegvić**

Pravna sam savjetnica Područnog ureda Split Sindikata hrvatskih učitelja s radnim iskustvom od skoro pet godina u Sindikatu. Studij sam završila na Pravnom fakultetu u Splitu, a trenutno sam apsolventica na Sveučilišnom specijalističkom studiju Ljudska prava na Pravnom fakultetu u Osijeku. Dugi niz godina radila sam kao tajnica u osnovnim i srednjim školama, u kojima sam bila i sindikalna povjerenica. Radila sam i u različitim organizacijama civilnog društva za zaštitu ljudskih prava. Uz pravno savjetovanje, održavam edukacije te pišem stručne tekstove. Kroz dugogodišnji volonterski angažman radila sam s mladima i ranjivim skupinama te organizirala edukativne radionice, tribine i javne akcije.

■ Katarina Matanović

Nakon jedanaest godina rada u školi kao učiteljica Hrvatskog jezika, odlučila sam svoju unutarnju želju, borbu za pravednost, ostvariti u radu za Sindikat hrvatskih učitelja. Posao voditelja ureda Rijeka dio je i mog osobnog života i pogleda na svijet jer kroz svakodnevno pomaganje članovima stojim na strani slabijeg te promičem ljudska prava i slobodu. Nedostaje mi učionica i učenici, ali moj je put sad usmjeren u ostvarivanje boljih uvjeta obrazovanja.

■ Luka Hoić

Nakon završetka Pravnog fakulteta u Osijeku zaposlio sam se kao tajnik u dječjem vrtiću, u kojem sam započeo svoj profesionalni put. Rad u predškolskoj ustanovi omogućio mi je da iz prve ruke upoznam organizaciju i svakodnevno funkcioniranje odgojno-obrazovnog sustava, ali i izazove s kojima se zaposlenici u tom sustavu susreću.

Upravo je to iskustvo bilo važan temelj za moj daljnji rad u Sindikatu hrvatskih učitelja, u kojem kao pravni savjetnik radim od 2018. godine. Zaposlenje u Sindikatu doživio sam kao prirodan nastavak svog profesionalnog razvoja, ali i kao priliku da svoje pravno znanje stavim u službu zaštite radnih prava članova i da im pomognem u lakšem snalaženju u odgojno-obrazovnom sustavu. Kako bih svoj posao mogao što bolje i kvalitetnije obavljati, redovito se usavršavam u području radnog prava putem brojnih edukacija.



KAKO MOŽETE DOĆI DO NAS?

SINDIKAT HRVATSKIH UČITELJA

Adresa: Trg Republike Hrvatske 4/2, 10000 Zagreb

Tel: 01 4855 722

E-pošta: sindikat@shu.hr

PREDsjednica SINDIKATA

Sanja Šprem

GLAVNA TAJNICA

Ana Tuškan

Tel: 01 4855 019

E-pošta: ana.tuskan@shu.hr

TAJNištvo

Marija Drešar, administrativni tajnik

Tel: 01 4855 722

Mob: 098 415934

E-pošta: sindikat@shu.hr

PODRUČNI UREDI:

Zagreb

Hebrangova 20/I, Zagreb

Tel: 01 6458 512

Mob: 098 314 645

Voditeljica ureda: Irena Greblički

E-pošta: irena.greblicki@shu.hr

Split

Kvaternikova 26, Split

Tel: 021 547 558

Mob: 099 4395928

Voditeljica ureda: Ana Hinić

E-pošta: ana.hinic@shu.hr

Rijeka

Krešimirova 4, Rijeka

Mob: 099 1639 654

Voditeljica ureda: Katarina Matanović

E-pošta: katarina.matanovic@shu.hr

Osijek

Hrvatske Republike 43/I, Osijek

Tel: 031 212 601

Mob: 098 419 692

Voditelj ureda: Aleksandar Lukadinović

E-pošta: shu.ured@os.t-com.hr

PRAVNI SAVJETNICI:

Sandra Kimovec

Tel: 01 4855 722

Mob: 099 2442121

E-pošta: sandra.kimovec@shu.hr

Zadužena za: Grad Zagreb, Zagrebačku županiju, Karlovačku i Sisačko-moslavačku županiju

Luka Hoić

Tel: 01 6189 820

Mob: 099 4933182

E-pošta: luka.hoic@shu.hr

Zadužen za: Brodsko-posavsku, Požeško-slavonsku, Osječko-baranjsku, Vukovarsko-srijemsku i Istarsku županiju

Karmela Šegvić

Mob: 099 712 27 09

E-pošta: karmela.segvic@shu.hr

Zadužena za: Splitsko-dalmatinsku, Šibensko-kninsku,
Zadarsku i Dubrovačko-neretvansku županiju

Dajana Krnek

Tel: 01 4855 019

Mob: 099 2442120

E-pošta: dajana.krnek@shu.hr

Zadužena za: Krapinsko-zagorsku, Bjelovarsko-bilogorsku,
Koprivničko-križevačku, Virovitičko-podravsku, Primorsko-
goransku, Ličko-senjsku, Varaždinsku i Međimursku županiju

MREŽNA STRANICA: www.shu.hr

PRONAĐITE NAS I NA DRUŠTVENIM MREŽAMA

LinkedIn i Instagram:

@Sindikathrvatskiučitelja



O ZAKLADI FRIEDRICH EBERT (FES)

Zaklada Friedrich Ebert (FES) najstarija je politička zaklada u Njemačkoj. Ime nosi po prvom demokratski izabranom predsjedniku Njemačke, Friedrichu Ebertu. Rad Zaklade temelji se na vrijednostima socijalne demokracije: slobodi, pravednosti i solidarnosti. Kao neprofitna organizacija djelujemo neovisno te nastojimo poticati društveni dijalog o važnim političkim, gospodarskim i društvenim izazovima.

U Hrvatskoj smo prisutni od 1996. godine, kada je otvoren ured Zaklade u Zagrebu. Već gotovo trideset godina zalažemo se za demokratsko, socijalno pravedno i ekološki održivo društvo u Hrvatskoj i Sloveniji kroz organizaciju konferencija, seminara, radionica i drugih javnih događanja te promicanje razmjene iskustava i umrežavanja na nacionalnoj, regionalnoj i međunarodnoj razini.

Suradnja sa sindikatima jedno je od ključnih područja djelovanja Zaklade. U svim zemljama u kojima FES djeluje, i gdje to zakonski okvir dopušta, blisko surađujemo sa sindikalnim organizacijama. Kroz tu suradnju doprinosimo boljem razumijevanju svijeta rada i suvremenih izazova s kojima se radnici i sindikati suočavaju te relevantne informacije i analize dijelimo sa zainteresiranom javnošću, istraživačima, donositeljima odluka i drugim dionicima.

Mrežna stranica:

croatia.fes.de

Društvene mreže:

Instagram: @fes_zagreb

Facebook: @Friedrich-Ebert-Stiftung Zagreb



[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]



ISBN: 99999

GODINA IZDANJA: 2026.