

**Zajedničko Povjerenstvo za tumačenje
Kolektivnog ugovora za zaposlenike
u osnovnoškolskim ustanovama
(u daljnjem tekstu: Povjerenstvo)**

**PREGLED TUMAČENJA KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA ZAPOSLENIKE
U OSNOVNOŠKOLSKIM USTANOVAMA (u daljnjem tekstu: GKU)
sa 13. sjednice Povjerenstva od 19. travnja 2013.**

Upit 26/2013. – čl.19. GKU-a, uvećanje za svaku navršenu godinu radnog staža

Priznaje li se radni staž ostvaren u inozemstvu prije 8. 10. 1991. godine, a koji je upisan u radnu knjižicu, u ukupni staž da se s time i uskladi koeficijent za plaću?

Tumačenje 26/2013.

Radni staž ostvaren u inozemstvu odgovarajuće struke i spreme relevantan je za izračun osnovne plaće sukladno čl. 19. st. 2. GKU-a, s tim da zaposlenik dostavi dokumentaciju iz koje je razvidno da je u inozemstvu radio na poslovima iste struke koje trenutno obavlja.

Upit 27/2013. – čl. 45. GKU-a, prelazak na upražnjeno radno mjesto

Učiteljica razredne nastave i učiteljica produženog boravka izrazile su želju za zamjenom radnih mjesta, prelaskom na radno mjesto druge učiteljice. Trenutno ne postoji slobodno upražnjeno radno mjesto u školi:

1. Mogu li se djelatnice prerasporediti na radna mjesta sukladno njihovim zamolbama napominjući da iste udovoljavaju uvjetima stručne spreme ili je to moguće napraviti tek po otvaranju slobodnog radnog mjesta za rad u produženom boravku, odnosno razrednoj nastavi?
2. Može li to biti interna odluka uz suglasnost školskog odbora ili se mora poštivati institucija javnog natječaja?

Tumačenje 27/2013.

1. Sukladno odredbi čl. 45. st. 5. GKU-a obveza je poslodavca da ponudi prelazak na upražnjeno radno mjesto zaposleniku, koji radi na neodređeno vrijeme i ispunjava uvjete radnog mjesta, ali kad se ukaže potreba za popunjavanjem tog radnog mjesta. Poslodavac može zaposlenike preraspodijeliti s jednog radnog mjesta na drugo.
2. Odgovor je dan u tumačenju 14/2012. točka 3.

Upit 28/2013. – čl. 37. GKU-a, isplata jubilarne nagrade

Ostvaruje li zaposlenica pravo na isplatu jubilarne nagrade za 40 godina rada u prosvjeti za odrađene godine radnog staža u Centru za funkcionalno osnovno obrazovanje odraslih Grada Zagreba.

Tumačenje 28/2013.

Jubilarna nagrada pripada zaposlenicima za neprekinuti rad u javnim službama, a sukladno čl. 2. Zakona o plaćama u javnim službama javne službe su javne ustanove i druge pravne osobe kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu, Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje i javne ustanove kojima se sredstva za plaće osiguravaju iz sredstava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje. Uzimajući u obzir navedeno, rad u Centru za funkcionalno osnovno obrazovanje ne smatra se radom u javnoj službi, jer se sredstva za plaće ne osiguravaju u državnom proračunu pa se vrijeme rada u navedenom Centru ne može uzeti u obzir za ostvarivanje prava zaposlenice na jubilarnu nagradu.

Upit 29/2013. – čl. 63. GKU-a, isplata povlaštene otpremnine

Zaposlenici je prestao radni odnos zbog osobno uvjetovanog otkaza, ostvaruje li ista zaposlenica pravo na povlaštenu otpremninu s obzirom da sveukupno ima 37 godina i 10 mjeseci radnog staža, od čega 14 godina i 8 mjeseci odrađeno u dječjem vrtiću?

Tumačenje 29/2013.

Ne. Vrijeme rada u dječjem vrtiću ne uzima se u obzir pri izračunu godina radnog staža radi ostvarivanja prava na povlaštenu otpremninu.

Upit 30/2013. – čl. 24. GKU-a, dodatak na plaću za rad u posebnim uvjetima

1. Učitelj razredne nastave održi 20 sati nastave tjedno u kombiniranom razrednom odjelu s 2 razreda i ima puno radno vrijeme. Ima li pravo na 10% uvećanje cjelokupne osnovne plaće ili 10% uvećanje samo na dio osnovne plaće tj. na održane sate, što je upola manje?
2. Učitelj engleskog jezika održi 23 sata nastave tjedno u kombiniranom razrednom odjelu s 2 razreda (cjelokupno radno vrijeme) i ima puno radno vrijeme. Ima li pravo na 10% uvećanje samo na dio osnove plaće tj. na održane sate, što je manje u odnosu na uvećanje na cjelokupnu osnovnu plaću?
3. Učitelj vjeronauka održi 12 sati nastave tjedno u kombiniranom razrednom odjelu s 2 razreda (polovina radnog vremena) i 12 sati u redovitom razrednom odjelu (druga polovina radnog vremena). Ima li pravo na 10% uvećanje osnovne plaće za polovinu radnog vremena ili 10% uvećanje samo na održane sate, što je manje u odnosu na uvećanje na polovinu osnovne plaće?

Tumačenje 30/2013.

1. Sukladno čl. 24. st. 1. t. 1. GKU-a svim učiteljima koji cjelokupno radno vrijeme rade u kombiniranom odjelu razredne nastave s dva razreda, tijekom nastavne godine uvećava se osnovna plaća za 10%.
2. Odgovor je dan pod točkom 1. ovog tumačenja.
3. Učitelju predmetne nastave koji izvodi nastavu u razrednom odjelu, a samo u jednom dijelu radnog vremena radi u kombiniranom odjelu razredne nastave s dva razreda, tijekom nastavne godine uvećava se osnovna plaća za 10% za sate odrađene u posebnim uvjetima, ali razmjerno prema neposredno odgojno-obrazovnom zaduženju konkretnog učitelja.

Upit 31/2013 – čl. 31. GKU-a, naknada za trošak prijevoza

Zaposlenik je stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale zaposlenike jer ravnateljica tumači Kolektivni ugovor na način da svi zaposlenici koji na posao dolaze osobnim automobilom, a isplaćuje im se naknada za prijevoz u visini cijene mjesečne karte, za vrijeme bolovanja kraćeg od 42 dana uredno dobivaju naknadu za prijevoz. Zaposlenik na posao također dolazi osobnim automobilom jer ne može drugačije, no kako u toj školi radi samo dva dana u tjednu ne dobiva naknadu za mjesečnu kartu nego dobiva naknadu za dnevnu kartu. Zaposleniku ne žele isplatiti naknadu za troškove prijevoza ako je na bolovanju kraćem od 42 dana, uz argument da nema realne troškove zbog međumjesnog prijevoza, je li to ispravno?

Tumačenje 31/2013.

Odgovor je dan pod tumačenjem 24/2012.

Upit 32/2013 – čl. 24. GKU-a, dodatak na plaću za rad u posebnim uvjetima

Učiteljica radi u produženom boravku, u kojem je ustrojena heterogena grupa učenika od 1. do 4. razreda. U produženi boravak uključena su dva učenika s teškoćama u razvoju iz posebne odgojno-obrazovne skupine.

1. Ostvaruje li učiteljica pravo na dodatak na plaću za rad u posebnim uvjetima prema čl. 24. GKU-a?
2. Ostvaruje li učiteljica u produženom boravku pravo na dodatak na plaću za rad s učenikom s lakšim teškoćama u razvoju po posebnom nastavnom planu i programu?
3. Kako postupiti u slučaju da ne ostvaruje pravo iz članka 24. GKU-a, a djelomično joj je isplaćeno?

Tumačenje 32/2013.

1. Učiteljica koja radi u produženom boravku ne ostvaruje pravo na dodatke na plaću za rad u posebnim uvjetima iz čl. 24. GKU-a, osim dodatka iz čl. 24. st. 1. t. 6. GKU-a.
2. Odgovor je dan pod točkom 1. ovog tumačenja.
3. Povjerenstvo je ovlašteno tumačiti odredbe GKU-a, ne i pitanje pravilnog načina izračunavanja dodatka na plaću za rad u posebnim uvjetima.

Upit 33/2013 – čl. 24. GKU-a, dodatak na plaću za rad u posebnim uvjetima

Zaposlenice rade kao učitelji defektolozi u školi gdje se provodi školovanje učenika s teškoćama u razvoju. U školi je organiziran jedan kombinirani razredni odjel predmetne nastave za 5. 7. i 8. razred, a od 18. travnja 2013. u odjel dolazi i učenik 3. razreda, dakle radi se o kombinaciji 4 razreda predmetne i razredne nastave. U školi se zaposlenicama osporava primjena čl. 24. toč. 1. podtočka 3. jer primaju naknadu po članku 24. toč. 1. podtočki 5. GKU-a i isplaćuje im se samo jedna naknada.

1. Imaju li pravo zaposlenice po čl. 24. točki 1. podtočki 3. na uvećanje od 20% na nastavne sate koje drže u tom odjelu?

Tumačenje 33/2013.

Sukladno čl. 24. st. 2. GKU-a zaposleniku se isplaćuju dvije najpovoljnije naknade, ako zaposlenik ostvaruje pravo naknade osnovne plaće po više točaka. Prema tome sukladno čl. 24. st. 1. t. 3. i 5. GKU-a učitelji defektolozi koji rade u posebnim ustanovama ostvaruju pravo

na uvećanje od 20% zbog rada u kombiniranom odjelu razredne i predmetne nastave s četiri razreda, kao i pravo na uvećanje od 12% za rad s učenicima s većim teškoćama u razvoju po posebnom nastavnom planu i programu, temeljem ukupne količine tjednog radnog vremena provedenog u tom radu.

Upit 34/2013. – čl. 31. GKU-a, naknada za trošak prijevoza

Zaposlenica škole se preselila u drugu županiju, gdje je prijavila prebivalište i promijenila je i poreznu karticu. Prema listi lokalnog prijevoznika udaljenost od mjesta stanovanja do mjesta rada iznosi 116 kilometara, a zaposlenica tvrdi da udaljenost iznosi 98,5 kilometara pozivajući se na Google Earth aplikaciju, te navodi da se autobus ne kreće najkraćom mogućom linijom. Kako postupiti u ovom slučaju?

Tumačenje 34/2013.

Sukladno čl. 31. st. 8. GKU-a zaposlenica ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne karte, ukoliko je mjesto stanovanja udaljeno do 100 km od mjesta rada. Do donošenja posebne odluke Ministarstva kojom se priznaje naknada troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom, zaposlenici se isplaćuju troškovi međumjesnog javnog prijevoza do 100 kilometara.

Upit 35/2013. – čl. 45. GKU-a, prelazak na upražnjeno radno mjesto

Učiteljica razredne nastave odlazi u mirovinu 31. kolovoza 2012. godine, u školi dvije učiteljice razredne nastave rade u produženom boravku na neodređeno vrijeme i nisu na print listi jer se financiraju iz Grada:

1. Obzirom da dvije zaposlenice rade u produženom boravku koji se financira iz Grada zanima nas da li ravnatelj mora postupiti sukladno čl. 45. st. 5. Kolektivnog ugovora?
2. Budući da imamo slobodno samo jedno radno mjesto kojoj od učiteljica to ponuditi, jer su obe zainteresirane i imaju jednako pravo?

Tumačenje 35/2013.

1. Da, ravnatelj mora postupiti sukladno čl. 45. st. 5. GKU-a.
2. Poslodavac je u obvezi ponuditi prelazak na upražnjeno radno mjesto svim zaposlenicima Škole, koji ispunjavaju uvjeti iz čl. 45. St. 5. GKU-a. Povjerenstvo nije nadležno za utvrđivanje kriterija temeljem kojih će poslodavac odlučiti kojemu će od zainteresiranih zaposlenika omogućiti prelazak na upražnjeno radno mjesto.

Upit 36/2013. – čl. 40. GKU-a, stanka

1. Imaju li učitelji koji u rasporedu između svog neposrednog odgojno-obrazovnog rada imaju slobodan školski sat ili dva i time ostvaruju vrijeme za stanku, pa nemaju pravo na korištenje slobodnih dana zbog neiskorištene stanke?
2. Učitelji koji po rasporedu dnevnog rada (satnici) s učenicima imaju 2 ili 3 školska sata, a za ostale poslove ravnatelj ih nije zadužio da ih obavljaju u školi već po slobodnoj volji učitelji nakon obavljenog neposrednog odgojno-obrazovnog rada u trajanju od 2 ili 3 školska sata odlaze iz ustanove imaju li pravo koristiti slobodne dane na ime neiskorištene stanke?

3. Treba li pravo na korištenje stanke uvrstiti u rješenje o tjednom i godišnjem zaduženju učitelja?

Tumačenje 36/2013.

1. Raspored sati rada, nije isto što i korištenje prava na stanku. Ne može se tretirati da je zaposlenik stanku koristio.
2. Odgovor je dan pod točkom 1. ovog tumačenja.
3. Ne treba.

Upit 37/2013. – čl. 46. GKU-a, evidencija zaposlenika koji imaju zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme

Zaposlenica živi u Splitu, a radi u Šibensko-kninskoj županiji. Traži da se da tumačenje po pitanju rada Povjerenstva za zbrinjavanje viškova i manjkova na razini županije.

Tumačenje 37/2013.

Povjerenstvo za viškove i manjkove je sukladno čl. 46. st. 4. t. 2. GKU-a obvezno voditi listu (evidenciju) zaposlenika koji imaju zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme. Povjerenstvo za tumačenje GKU-a nije ovlašteno da ulazi u rad drugog Povjerenstva, ali bi bilo oportuno da Povjerenstva za viškove i manjkove među sobom surađuju zbog dopunjavanja satnice zaposlenicima koji imaju zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme.

Upit 38/2013. – čl. 45. GKU-a, prelazak na upražnjeno radno mjesto

1. Mora li škola uvijek prijaviti nadležnom uredu državne uprave u županiji svaku potrebu za zaposlenikom, odnosno za popunjavanjem upražnjelog radnog mjesta pa čak i kada u toj istoj školi postoji zaposlenik te iste škole koji ima ugovor o radu na određeno vrijeme i ispunjava uvjete tog radnog mjesta?
2. Tko ima, temeljem odredbi Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i Kolektivnog ugovora za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama prednost pri zapošljavanju, nezaposleni učitelj i član Sindikata koji se nalazi na listi (evidenciji) Povjerenstva ili zaposlenica te Škole, a koja ima ugovor o radu na određeno radno vrijeme i ispunjava uvjete tog radnog mjesta?

Tumačenje 38/2013.

1. Kada se u školi ukaže potreba za popunjavanjem radnog mjesta, poslodavac je obvezan zaposlenicima te škole, a koji imaju ugovor o radu **na neodređeno radno vrijeme** i ispunjavaju uvjete tog radnog mjesta ponuditi prelazak na upražnjeno radno mjesto (u matičnoj ili područnoj školi), izmjenom ugovora o radu bez raspisivanja natječaja. Prema tome, navedena se odredba ne odnosi na zaposlenike koji imaju zasnovan radni odnos na određeno vrijeme.
2. Tek nakon što je izvršeno popunjavanje upražnjelog radnog mjesta unutar škole sukladno čl. 45. st. 5. GKU-a, preostalo upražnjeno radno mjesto će se **popuniti** osobom koja se vodi na listi (evidenciji) zaposlenika kojima je prestao ugovor o radu zbog poslovno uvjetovano otkaza. Međutim, osoba koja je u školi zaposlena na određeno vrijeme ne ispunjava uvjete iz čl. 45. st. 5. GKU-a te nikako ni ne može biti **raspoređena** na upražnjeno radno mjesto **temeljem te odredbe**.

Upit 39/2013. – čl. 46. GKU-a, evidencija zaposlenika kojima je prestao ugovor o radu zbog poslovno uvjetovanog otkaza

Da li se na listi (evidenciji) zaposlenika kojima je prestao ugovor o radu (u cijelosti ili u dijelu radnog vremena) zbog poslovno uvjetovanog otkaza, prema stavku 4. članka 46. Kolektivnog ugovora za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama, vode i zaposlenici kojima je prestao ugovor o radu zbog poslovno uvjetovanog otkaza (iskazani kao organizacijski višak) u privatnoj školi (kojoj je osnivač fizička osoba)?

Tumačenje 39/2013.

S obzirom da je Kolektivni ugovor za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama sklopljen između Vlade RH i sindikata potpisnika, isti nije obvezujući u odnosu na privatne odgojno-obrazovne ustanove. Prema tome zaposlenici kojima je prestao ugovor o radu zbog poslovno uvjetovanog otkaza neće se evidentirati na listi (evidenciji) zaposlenika koju vodi Povjerenstvo za viškove i manjkove.

Upit 40/2013. – čl. 31. GKU-a, naknada za trošak prijevoza

U 2012. godini zaposlenica je promijenila prebivalište iz Varaždinske u Zagrebačku županiju. Priznaje joj se naknada troškova prijevoza u visini cijene mjesečne karte za vlak ne uzimajući u obzir specifičnost i nefunkcionalnost prijevoza vlakom u njezinom slučaju. Vlakom joj nije omogućen dolazak na posao, a i kad bi postojala dobra povezanost vlakova, ovaj tip prijevoza je vremenski neprihvatljiv jer putovanje traje 6 sati svaki dan. Odabran je najnepovoljniji način putovanja, koji je najjeftiniji i time u najvećem raskoraku s zaposleničinim stvarnim troškovima prijevoza.

Tumačenje 40/2013.

Sukladno čl. 31. st. 14. GKU-a ukoliko ne postoji međumjesni javni prijevoz za dolazak na posao i odlazak s posla zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području uvećanu za 10%. U ovom konkretnom slučaju poslodavac je ispravno postupio.

Upit 41/2013. – čl. 24. GKU-a, dodatak na plaću za rad u posebnim uvjetima

Zaposlenica radi u kombiniranom odjeljenju, a u razrednom odjelu ima i učenika koji ima rješenje za posebni program. Ima li zaposlenica pravo na 5% dodatak na plaću a rad po posebnom nastavnom planu i programu?

Odgađa se davanje odgovora zbog nepotpune dokumentacije.

Povjerenstvo za tumačenje GKU
Predsjednica

Diana Anzulović