

# poslovni edukator

časopis za osnovne i srednje škole, predškolske ustanove i druge javne ustanove

POSLOVNA  
ONLINE  
AKADEMIJA

—  
KOVAČIĆ  
KONZALTING

POA

KOVAČIĆ  
KONZALTING

KOVAČIĆ  
KONZALTING



POZIV NA

## RADIONICU ZA RAVNATELJE I TAJNIKE ŠKOLA

**Poštovani ravnatelji i tajnici!**

Kovačić konzalting d.o.o. i Udruga tajnika i računovođa u školstvu organizira radionice za ravnatelje i tajnike škola, a u svezi poslovanja školske ustanove. **Radionica traje 12 sati** i obuhvaća cjelokupni rad škole, uz primjenu praktičnih primjera. Trajanje radionice će biti raspoređeno u dva dana po 6 sati.

### TEME:

- **Zasnivanje i prestanak radnog odnosa u školi** (natječajni postupak, sklapanje ugovora o radu, određivanje organizacijskog viška, otkazivanje...)
- **Prava radnika** (Zakon o radu, Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, primjena TKU-a i Granskog KU-a)
- **Registar zaposlenih, Primjena GDPR-a, Mirovinsko, Zdravstveno, Mirovinski sustav u RH, Mirovinski fondovi** (drugi i treći stup)
- **Školski odbor** (osnivanje, rad školskog odbora, problemi u radu, raspuštanje članova)
- **Opći akti škole** (statut, pravilnici i dr.)
- **Izbor ravnatelja** (procedura)

**Datum održavanja prilagodit će se prijavljenim kandidatima.**

Predviđamo radionicu u:	lipnju	(19. i 20. lipnja)
	srpnju	(17. i 18. srpnja)
	kolovožu	(28. i 29. kolovoza)
	rujnu	(4. i 5. rujna)

**Split**  
**Zagreb**  
**Rijeka**  
**Osijek**

**BROJ SUDIONIKA JE OGRANIČEN** (30 sudionika po radionici).

Cijena za sudjelovanje po osobi je **1.000,00 kuna** (u cijenu nije uključen PDV iznos).

Naknada uključuje troškove organizacije radionice.

Prijavu izvršite na [www.kovacic-konzalting.com](http://www.kovacic-konzalting.com)

**IMPRESSUM:**

POSLOVNI EDUKATOR, Broj 3/2020.  
UDK, ISSN 1846-3916

**Nakladnik:**

**Kovačić konzalting d.o.o.**

Ivana Gundulića 3, 21220 Trogir

Tel./fax. 021/208-976

OIB: 79608058419

e-mail: kovacic.konzalting@gmail.com

IBAN: HR6623400091110841586

**Za nakladnika:**

**Ela Kovačić**

**Glavna i odgovorna urednica:**

**Ela Kovačić**

**Direktorica Kovačić konzalting d.o.o.:**

**Ela Kovačić**

**Dizajn časopisa:**

**Kristijan Kuliš i Ela Kovačić**

**Lektorica:**

**Daniela Radan**

**Kontakt osoba za savjetovanje  
posredstvom elektroničke pošte:**

**Ela Kovačić** - za pretplatnike

**Dunja Jakaša** - za članove UTIRUŠ-a

**e-mail:**

casopis.poslovni.edukator@gmail.com

Tel.: 021/208 976 - za pretplatnike

Tel.: 021/221 276 - za članove UTIRUŠ-a

**Suradnici i autori:**

**Ela Kovačić, Marija-Ana Zovko Tomaš,**

**Jurica Botić, Iris Gović Penić,**

**Ružica Vukobratović, Sandra Tomić - Ilić,**

**Marijeta Usmiani, Seka Jurčev,**

**Marija Zuber, Vinka Rašetina,**

**Zdravka Grđan, Igor Matijašić,**

**Ana Jerković, Dunja Jakaša,**

**Vedran Kovačić, Ana Zelalija,**

**Rajka Domin...**

**Tisak:**

**Jafr print, Solin**

**Cijena:**

**791,00 kuna (uključen PDV)**

Tekstovi objavljeni  
u časopisu "Poslovni edukator"  
izražavaju mišljenje autora  
i ne moraju se isključivo podudarati  
s mišljenjem uredništva.

**SADRŽAJ****Uvodna riječ:**

Život iz kućne perspektive u vrijeme koronavirusa - **Ela Kovačić** 4

Najava nove knjige - **Ela Kovačić** 5

**Aktualno:**

Zapošljavanje - **Ela Kovačić** 7

**Pravo:**

Pravilnik o dopunama Pravilnika o polaganju državne mature

- **Marija-Ana Zovko Tomaš** 13

Nepravilnosti u radu školskih ustanova prilikom izricanja

pedagoških mjera - **Jurica Botić** 16

O prestanku ugovora o radu u vrijeme epidemije - **Iris Gović Penić** 23

Izmjene i dopune Zakona o pružanju usluga u turizmu

- **Ružica Vukobratović** 28

Način dostave obračuna plaće radniku - **Ružica Vukobratović** 30

Godišnji odmor radnika u osnovnim školama - **Sandra Tomić-Ilić** 32

Sistematski pregled zaposlenika u školskim ustanovama

- **Sandra Tomić-Ilić** 37

Ugovor o radu na određeno vrijeme do 60 dana u školskim ustanovama

- **Sandra Tomić-Ilić** 39

Udaljenje od obavljanja poslova u školskoj ustanovi - **Marijeta Usmiani** 42

Rad pod nadzorom prema Zakonu o zaštiti na radu - **Seka Jurčev** 45

**Računovodstvo:**

Naknada plaće za bolovanje zaposlenika školskih ustanova - **Marija Zuber** 48

Naknade za rodiljni i roditeljski dopust i druga novčana prava po osnovi

roditeljstva - **Marija Zuber** 56

Tko može biti uzdržavani član na poreznoj kartici građanina - poreznog

obveznika? - **Vinka Rašetina** 63

**Ravnatelj:**

Obrazovni bon - model financiranja obrazovnog sustava - **Zdravka Grđan** 66

Teškoće u organiziranju nastave u vrijeme koronavirusa - **Igor Matijašić** 69

**Pitali ste, odgovaramo:**

Neplaćeni dopust - **Sandra Tomić-Ilić** 73

E-Rasmus+ - **Marija Zuber** 75

**Iz rada udruge:**

Obilježja rada tajnika i računovođa u školama/domovima i izvori stresa

na poslu - **Ana Jerković i Ela Kovačić** 76

Obavijest članovima UTIRUŠ-a - **Ela Kovačić** 79

Članarina - **Dunja Jakaša** 82

**Zdravlje:**

„Pandemija“ hipovitaminoze D možda je povezna s pandemijom COVID 19?

- **Vedran Kovačić** 83

**Odgoj i obrazovanje:**

Videigre – prednosti i nedostaci - **Ana Jerković** 85

Kako uspješno uključiti dijete s oštećenim sluhom u nastavu

stranog jezika? - **Ana Zelalija** 87

**Ridere per vivere - **Rajka Domin****

90



**Ela Kovačić**  
dipl. iur.

## Život iz kućne perspektive u vrijeme koronavirusa

### ŠTO SMO NAUČILI U VRIJEME KORONAVIRUSA?

Trebali smo naučiti puno toga, a ono što smo naučili jest da u našim životima zaslužuju ostati samo one osobe koje vide tri stvari: tugu iza osmijeha, ljubav iza ljutnje i razlog naše tišine. Istina je da će onaj tko te voli uvijek pronaći razlog da ostane, a onaj tko te ne voli, uvijek će pronaći opravdanje da ode. I dobro je da ljudi odlaze. Odlaze s razlogom. Obično ljudi odlaze kako bi došli neki novi ljudi. Neke se stvari mogu bolje osjetiti, nego objasniti. Ali to ljudi ne znaju, oni vjeruju samo riječima, a to je ponekad veliki problem. Treba nekada više vjerovati svom srcu, nego olako bačenim riječima pojedinih ljudi koji nas okružuju.

Užasava nas kad ljudi navuku maske i rade ono što ne žele da drugi čine njima te kad kupe smeće ispred tuđih vrata, a mimođu svoja, kad govore laži, a ljute se kad ih lažu, kad podrugljivo govore o tuđim greškama, a ne vide svoje, kad ismijavaju druge, čak i one koje ne poznaju, kad glume da su ono što nisu, a kriju ono što jesu. Najgore je kad zaborave ljudske vrijednosti koje su nekad cijenili pa zaboravili. Možda su u doba koronavirusa neki ljudi postali bolji ili su možda uvidjeli kakvi su zaista postali. U doba koronavirusa zaista se puno toga moglo osjetiti i imali smo vremena sagledati sve svoje ili tuđe greške. Doba koronavirusa dalo nam

je mogućnost sagledati bolje ljude koji nas okružuju.

Trebamo se truditi na toliko mogućih i nemogućih načina svakoga dana biti bolji ljudi nego jučer. Strpljiviji, nadasve mirniji. Nije uvijek lako, ali se trebamo truditi. Kada nam je loš dan, trebamo izbjegavati nervozne ljude, negativne vijesti, zagušena mjesta.

Ne znam je li to zbog silnog truda, ali s vremenom stvorimo naviku izbjegavati takve ljude, vijesti i mjesta i za vrijeme dobrih dana, a ne samo za vrijeme koronavirusa. Trebamo se i dalje truditi misliti dobro i ponekad ne misliti uopće. U slučaju da nas netko ili nešto povrijedi trebamo se truditi ne uzeti to osobno i za zlo. U svijetu pomiješanih signala trebamo se truditi odašiljati samo dobru energiju.

Potrudimo se nikoga ne zamarati svojim ranama, jer svakome su njegove rane i više nego dovoljne. Trebamo voljeti svijet upravo ovakvim kakav jest, bez težnje da u njemu mijenjamo bilo što i bilo koga, osim sebe. Trebamo se i dalje truditi svakoga dana sve više i više, ali ne zato što moramo, već jednostavno zato što želimo i zato što nam je stalo.

Doba koronavirusa je doba koje ću uvijek pamtit, ali ne po lošem nego po dobrom. Okružena uz obitelj i prijatelje shvatila sam da je život zaista divan iz kućne perspektive.

*Vaša Ela*

### POŠTOVANI PRETPLATNICI ČASOPISA!

U tijeku izrade ovog broj časopisa 16. svibnja 2020. objavili smo i poslali vam članak autorice **mr. sc. Ivana Jakir-Bajo** na temu: **MJERE OGRANIČAVANJA KORIŠTENJA PRORAČUNSKIH SREDSTAVA ZA ŠKOLE**

Više o sadržaju Zaključka i Odluke, ali iz perspektive njihove primjene za škole daje se u tekstu članka kojeg možete pročitati na [www.kovacic-konzalting.hr](http://www.kovacic-konzalting.hr) i na [www.utirus.hr](http://www.utirus.hr)

Isti je arhiviran kao dodatak broju 3/2020 časopisa Poslovni edukator.



Ela Kovačić  
dipl. iur.

## Najava nove knjige

Naslov knjige: **Diskriminacija, uznemiravanje i mobing - radnopravni okvir i sudska praksa**

Autorica knjige: **mr. sc. Iris Gović Penić**

Izlazi iz tiska: **1. 9. 2020.**

Knjiga će imati više od 600 stranica.

### Sadržaj knjige:

- **Uvod**
- **Diskriminacija i uznemiravanje u hrvatskom zakonodavstvu i sudskoj praksi**
- **Mobing u zakonodavstvu i sudskoj praksi**
- **Diskriminacija/uznemiravanje i mobing u praksi europskih sudova**

### UKRATKO

Knjiga sadrži oko 200 sudskih odluka iz područja uznemiravanja, diskriminacije, mobinga, a uključuje i hrvatsku i europsku sudske praksu (Suda EU-Luxembourg i Europskog suda za ljudska prava, Strasbourg)

**U knjizi se može pronaći odgovor, u pravilu potkrijepljen konkretnim sudskim odlukama, o:**

- razlikama između uznemiravanja i mobinga
- mogućnosti temeljenja antidiskriminacijskih tužbi direktno na Ustavu RH
- uređenju postupka pred poslodavcem vezanog uz podnošenje pritužbe za uznemiravanje
- tome kome se podnosi pritužba
- tome koja su ovlaštenja i obveze poslodavca vezane uz pritužbu
- obvezi prethodnog podnošenja zahtjeva za zaštitu prava
- neželjenosti kao pretpostavci uznemiravanja
- rokovima za traženje sudske zaštite
- tužbenim zahtjevima u sporovima za zaštitu

od uznemiravanja i mobinga

- tome što se ne smatra uznemiravanjem i/ili mobingom, kada poslodavac samo koristi svoja zakonska prava i na njegovoj strani nema protupravnosti
- o vrstama, uzrocima, pojavnim oblicima mobinga
- naknadi štete (visini i vrstama koje se dosuđuju u postupcima pred domaćim sudovima)
- dokaznim sredstvima za dokazivanje uznemiravanja i mobinga, kada se ne mora provoditi vještačenje
- radnopravnom sankcioniranju počinitelja uznemiravanja i/ili mobinga
- pravu na naknadu štete direktno od štetnika prema ZOO-u
- pravu poslodavca da otkáže ugovor o radu zbog prekida rada
- obvezi radnika da vrati naknadu plaće koju je primao za vrijeme nezakonitog prekida rada
- mjesnoj nadležnosti u antidiskriminacijskim sporovima i sporovima za zaštitu od mobinga
- reviziji u sporu radi zaštite od uznemiravanja i u sporu radi zaštite od mobinga
- teretu dokazivanja u sporu za zaštitu od uznemiravanja i u sporu za zaštitu od mobinga
- propisivanju razloga za otkaz vezanih uz uznemiravanje i mobing pravilnikom o radu
- udružnim tužbama prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije
- diskriminaciji kao prekršaju i kaznenom djelu
- zabrani viktimizacije žrtve i osoba koje su joj pomogle

Knjiga **iz tiska izlazi 1. rujna 2020. godine.**

Knjiga će imati **više od 600 stranica** i jedinstveni je materijal na navedenu temu koja obuhvaća materiju i znanje potrebno za sve ustanove.



Ela Kovačić  
dipl. iur.

## Zapošljavanje

IMATE PITANJE?  
TREBATE ODGOVOR?

Pošaljite ga Eli Kovačić na:  
casopis.poslovni.edukator@gmail.com

*Stupanjem na snagu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o izvršavanju državnog proračuna RH za 2020. (čl. 49. a) prestaje važiti Odluka Vlade o zabrani zapošljavanja od 3. 4. 2020. godine.*

### 1. UVOD

Dana 20. svibnja 2020. godine stupio je na snagu Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o izvršavanju Državnog proračuna Republike Hrvatske za 2020. godinu (Narodne novine, broj 58/20).

Navedenim Zakonom stavljena je izvan snage Odluka o ograničavanju korištenja sredstava predviđenih Državnim proračunom Republike Hrvatske i financijskim planovima izvanproračunskih korisnika Državnog proračuna za 2020. godinu (Narodne novine, broj 41/20).

### 2. ZAPOŠLJAVANJE DO 60 DANA

U skladu s navedenim, upućuju se sve školske ustanove da za zapošljavanje na vrijeme do 60 dana na postojećim upražnjenim radnim mjestima koja ne trpe odgodu nije potrebno tražiti prethodnu suglasnost Ministarstva financija niti Ministarstva znanosti i obrazovanja, nego školske ustanove postupaju u skladu s člankom 114., stavkom 1. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

### 3. ZAPOŠLJAVANJE

Zapošljavanje na postojećim upražnjenim radnim mjestima, kao i na novim radnim mjestima, provodi se sukladno članku 107. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi te sukladno prijašnjim uputama ovoga ministarstva koje su vrijedile do donošenja Odluke o ograničavanju korištenja sredstava:

- osnovne škole (KLASA: 602-01/19-01/00390; URBROJ: 533-05-19-0001 od 6. lipnja 2019.)

- srednje škole (KLASA: 602-03/19-06/00168; URBROJ: 533-05-19-0001 od 23. srpnja 2019.)
- srednje glazbene i plesne škole (KLASA: 602-03/19-06/00168; URBROJ: 533-05-19-0002 od 26. srpnja 2019.)
- osnovne umjetničke škole (KLASA: 602-03/19-06/00168; URBROJ: 533-05-19-0003 od 26. srpnja 2019.)
- učenički domovi (KLASA: 602-03/19-06/00168; URBROJ: 533-05-19-0004 od 26. srpnja 2019.)

### 4. SLUŽBENI ZAHTJEV ZA ZAPOŠLJAVANJE

Službeni zahtjevi podnose se pisanim putem na adresu Ministarstva znanosti i obrazovanja, Uprava za odgoj i obrazovanje, ili elektroničkim putem na e-adresu pisarnica@mzo.hr

### 5. ŠKOLE KOJE SU DOBILE ZAHTJEV ZA ZAPOŠLJAVANJE PRIJE KORONAVIRUS

Školskim ustanovama koje su dobile suglasnost Ministarstva znanosti i obrazovanja za zapošljavanje na neodređeno radno vrijeme, a nisu mogle provesti proceduru zapošljavanja tijekom epidemije koronavirusa, navedene suglasnosti vrijede te mogu nastaviti s daljnjom procedurom zapošljavanja.

### 6. ZAKLJUČNO

Škole se vraćaju na stare postupke pri zapošljavanju. Sukladno obavijesti od MZO-a za novo zapošljavanje vrijede upute za školsku godinu 2019./2020.



Marija-Ana  
Zovko Tomaš  
dipl. iur.

IMATE PITANJE?  
TREBATE ODGOVOR?

Pošaljite ga Mariji-Ani Zovko Tomaš na:  
casopis.poslovni.edukator@gmail.com

# Pravilnik o dopunama Pravilnika o polaganju državne mature

## 1. UVOD

Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi<sup>1</sup> propisano je da srednje obrazovanje učenika u gimnazijskim programima obrazovanja završava polaganjem državne mature, a srednje obrazovanje učenika u strukovnim i umjetničkim programima obrazovanja završava izradom i obranom završnog rada u organizaciji i provedbi škole.

Stoga, kako bi se smatralo da su završili srednju školu, učenici gimnazijskih programa uz uspješni završetak završnog razreda gimnazije moraju položiti i državnu maturu, a učenici strukovnih i umjetničkih programa uz uspješni završetak završnog razreda srednje škole moraju izraditi i obraniti završni rad.

ZOOOSŠ propisuje mogućnost polaganja državne mature i za učenike strukovnih i umjetničkih programa obrazovanja koji traju najmanje četiri godine.

**Državnu maturu**, u suradnji sa školama, provodi Nacionalni centar za vanjsko vrednovanje obrazovanja, koji u elektroničkom obliku vodi Središnji registar državne mature u koji se pohranjuju podatci o svim osobama koje su položile državnu maturu, predmetima s ostvarenim ocjenama i postotnim bodovima ostvarenim na ispitima državne mature te drugi podatci značajni za državnu maturu.

**Pripreme i druge radnje vezane uz organizaciju i provedbu državne mature u školi provodi školsko ispitno povjerenstvo**, koje čine ravnatelj škole te šest članova iz reda nastavnika od kojih je jedan član ispitni koordinator.

S obzirom na to da je ZOOOSŠ-om propisano da ministar nadležan za obrazovanje<sup>2</sup> propisuje sadržaj, uvjete, način i postupak polaganja državne mature,

isto je propisano Pravilnikom o polaganju državne mature<sup>3</sup>.

Međutim, **situacija nastala zbog epidemije bolesti COVID-19 uzrokovane virusom SARS-CoV-2**, odnosno proglašenja epidemije na području Republike Hrvatske, kao i globalne pandemije koju je proglasila Svjetska zdravstvena organizacija, zbog koje se cjelokupni teritorij Republike Hrvatske smatra „ugroženim“ i/ili „zaraženim“ područjem, zahtijevala je dopunu Pravilnika o polaganju državne mature, odredbama koje omogućuju polaganje državne mature u novonastalim okolnostima.

**Stoga je donesen Pravilnik o dopunama Pravilnika o polaganju državne mature, koji je objavljen u Narodnim novinama br. 55/20. i stupio na snagu 9. svibnja 2020. godine.**

## 2. KALENDAR ISPITA

S obzirom na to da su odredbe Pravilnika o dopunama Pravilnika o polaganju državne mature, o kojima će biti detaljnije biti riječ u nastavku teksta, a koje se odnose na promjenu rokova u vrijeme epidemije uzrokovane virusom COVID-19 vezane uz slučaj promjene Kalendara ispita, najprije ću ukratko skrenuti pažnju na odredbe Pravilnika o Kalendaru ispita.

**Ispiti državne mature polažu se** u ljetnom i jesenskom ispitnom roku. Nacionalni centar za vanjsko vrednovanje obrazovanja (u daljnjem tekstu: Centar) do 15. svibnja *tekuće školske godine*, uz prethodnu suglasnost ministra, donosi Kalendar polaganja ispita državne mature (u daljnjem tekstu: Kalendar ispita) za svaki ispitni rok *u sljedećoj školskoj godini* i objavljuje ga na mrežnoj stranici Centra.

<sup>1</sup> Vidi članak 82. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (Narodne novine br. 87/08., 86/09., 92/10., 105/10., 90/11., 16/12., 86/12., 126/12., 94/13., 152/14., 7/17., 68/18. i 98/19.) (u daljnjem tekstu: ZOOOSŠ).

<sup>2</sup> Ministar znanosti i obrazovanja (u daljnjem tekstu: ministar)

<sup>3</sup> Vidi članak 1. Pravilnika o polaganju državne mature (Narodne novine br. 1/13., 41/19. i 127/19.) (u daljnjem tekstu: Pravilnik).



dr. sc.  
Jurica Botić<sup>1</sup>

# Nepravilnosti u radu školskih ustanova prilikom izricanja pedagoških mjera

IMATE PITANJE?  
TREBATE ODGOVOR?

Pošaljite ga na:  
casopis.poslovni.edukator@gmail.com

Pitanje značenja pojma pedagoškim mjera, kriterija, načina i postupka izricanja istih uređeno je odredbama članaka 84., 85., 86. i 87. **Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi** (Narodne novine br. 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. i 98/19.) i odredbama **Pravilnika o kriterijima za izricanje pedagoških mjera** (Narodne novine br. 94/15. i 3/17). Ipak, u praksi i iskustvu rada školskih ustanova ponekad dolazi do postupanja koja nisu u skladu s navedenim propisima, što podliježe nadzoru prosvjetne inspekcije u skladu s odredbama **Zakona o prosvjetnoj inspekciji** (Narodne novine br. 61/11., 16/12. i 98/19.), pri čemu je potrebno razlikovati nadležnost prosvjetne inspekcije u slučajevima kada po utvrđenim nepravilnostima postupa u prvostupanjskom postupku od slučaja u kojima prosvjetna inspekcija, kao ustrojstvena jedinica Ministarstva znanosti i obrazovanja, donosi rješenja po žalbama u drugom stupnju.

## 1. UVOD

Pedagoške mjere tema su koja snažno privlači pozornosti odgojno-obrazovne struke, ali i šire javnosti, a osobito roditeljskog dijela javnosti koji je izravno zainteresiran činjenicom da im djeca pohađaju osnovnu ili srednju školu. Naime, **pedagoške mjere se nerijetko, a ponajviše među učenicima i njihovim roditeljima, shvaćaju isključivo kao kazne prema učenicima kojima su izrečene.** Sagledavajući pedagoške mjere isključivo kroz takvu dimenziju kazne, sasvim je za očekivati svojevrstan otpor od strane učenika i njihovih roditelja prema istima. Međutim, razumijevajući narav školskih ustanova kao odgojno-obrazovnu, ipak se izricanje pedagoških mjera mora sagledavati kroz njegovu pedagošku, odnosno sasvim odgojnu dimenziju koja nema namjeru *a priori* kažnjavati učenika, već istom ukazati na različite oblike neprihvatljivog ponašanja.

**Pitanje značenja pojma pedagoškim mjera, kriterija, načina i postupka izricanja istih uređeno je** odredbama članaka 84., 85., 86. i 87. **Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi** (Narodne novine br. 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. i 98/19.) i odredbama **Pravilnika o kriterijima za izricanje pedagoških mjera** (Narodne novine br. 94/15. i 3/17). Naime, odredbama ovog **Zakona** i **Pravilnika** na precizan način propi-

sane su obveze odgojno-obrazovnih ustanova i načini njihova postupanja u slučajevima koji iziskuju izricanje pedagoških mjera učenicima, što je osobito važno u proceduralnom smislu zbog eventualnog korištenja dopuštenih pravnih lijekova. Pritom valja imati na umu i subjektivnu dimenziju prihvaćanja ili odbijanja suočavanja s izrečenom pedagoškom mjerom od strane učenika i/ili njihovih roditelja, pa je od osobitog značaja činjenica da navedeni propisi uključuju i jasno definirane kriterije za svaku od propisanih pedagoških mjera.

Nadalje, u skladu s odredbama članka 148. **Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi**, prema kojima **inspekcijski nadzor u školskoj ustanovi obavlja prosvjetna inspekcija u skladu s posebnim zakonom, nadzor nad načinom, postupcima i primjenom kriterija u radu školskih ustanova prilikom izricanja pedagoških mjera provodi prosvjetna inspekcija.** Naime, odredbama članka 11., stavka 1., točke 12. **Zakona o prosvjetnoj inspekciji** (Narodne novine br. 61/11., 16/12. i 98/19.) propisano je da u provedbi nadzora u ustanovama i drugim pravnim osobama koje podliježu nadzoru prosvjetne inspekcije (...) inspektor utvrđuje stanje, a osobito: *provodi li se postupak pohvaljivanja i nagrađivanja učenika te izricanja pedagoških mjera u skladu sa zakonom, drugim propisom te statutom, odnosno općim aktom.* Konačno, o nadležnostima prosvjetne inspekcije, kao ustrojstvene jedinice Ministarstva znanosti i obrazovanja, te postupa-

<sup>1</sup> Ministarstvo znanosti i obrazovanja, Samostalni sektor za inspekcijski nadzor, Služba prosvjetne inspekcije – Područna jedinica u Splitu, Prilaz braće Kaliterna 10, 21000 Split, e-mail: Jurica.Botic@mzo.hr



# O prestanku ugovora o radu u vrijeme epidemije



PRAVO

## 1. UVOD

Ugovor o radu može prestati (samo) na neki od načina propisanih zakonom. U pravilu ugovor o radu prestaje na jedan od načina propisanih Zakonom o radu (Narodne novine br.93/14 i 127/17). No, i neki posebni zakoni uređuju pitanje prestanka ugovora o radu, pa kada isto pitanje uređuju i Zakon o radu i posebni zakoni, ovi posljednji imaju prednost u primjeni.

## 2. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Prema čl. 112. Zakona o radu ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima
3. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
4. kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
5. sporazumom radnika i poslodavca
6. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
7. otkazom
8. odlukom nadležnog suda.

**Zakon o radu do sada niti u jednom dijelu nije stavljen izvan snage što znači da je u primjeni neovisno o tome što je u Republici Hrvatskoj proglašena epidemija koronavirusom.** Međutim, svi smo svjesni da uvjeti rada u vrijeme epidemije nisu uobičajeni i redovni. No, to ne isključuje primjenu onih propisa koji su na pravnoj snazi. **Ipak**, novonastale okolnosti zahtijevaju prilagodbu prema okolnostima poslovanja svakog poslodavca.

**Svi ugovori o radu** bez neke posebne razlike u odnosu na dosadašnju situaciju i dalje mogu prestati smrću radnika, smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima, istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, sporazumom radnika i poslodavca, dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad.

**Kada su u pitanju prestanak ugovora o radu** zbog isteka vremena na koje je sklopljen i kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, potrebno je da poslodavac da radniku do znanja da mu ugovor o radu prestaje po jednoj od tih osnova. Ono što je pri tome bitno jest da poslodavac ne omogući da radnik nastavi sa radom nakon što je ugovor o radu istekao odnosno nakon što je radnik napunio šezdeset pet godina života, a prethodno je ostvario petnaest godina mirovinskog staža.

**Poslodavcu je preporučljivo** pisanim putem radniku dati do znanja da mu je ugovor o radu prestao na jedan od prethodno navedenih načina, a sve kako bi činjenicu prestanka ugovora o radu što lakše dokazao.

S obzirom da **dostava putem pošte** funkcionira, nema razloga da se dostava, u slučaju da postoji takva potreba, izvrši putem pošte, a radi izbjegavanja fizičkih kontakata u što je moguće većoj mjeri.

Pri tome treba istaknuti da je u osnovnim i srednjim školama prestanak ugovora o radu zbog navršavanja broja godina života nešto drugačije uređen. Naime, učiteljima razredne, učiteljima predmetne nastave, učiteljima edukatorima rehabilitatorima i stručnim suradnicima u osnovnim školama, zatim, nastavnicima i stručnim suradnicima u srednjim školama, ugovor o radu prestaje istekom školske godine u kojoj su navršili 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža (čl. 112.



Ružica  
Vukobratović  
dipl. iur.

# Izmjene i dopune Zakona o pružanju usluga u turizmu

IMATE PITANJE?  
TREBATE ODGOVOR?

Pošaljite ga Ružici Vukobratović na:  
casopis.poslovni.edukator@gmail.com

U Narodnim novinama br. 42/20. od 7. travnja 2020. god. objavljen je Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o pružanju usluga u turizmu koji je stupio na snagu 8. travnja 2020. god. Najznačajnija je novina da taj Zakon u članku 6. dodaje članak 38.a. kojim se uređuje **pravo na raskid ugovora i izdavanje vaučera u uvjetima posebnih okolnosti uzrokovanih epidemijom bolesti COVID-19** za neizvršene ugovore o putovanju u paket aranžmanu koji su se trebali izvršiti nakon 1. ožujka 2020. Organizatori putovanja (turističke agencije i dr.) putnicima izdaju vaučere za te neizvršene ugovore o putovanju. Ministar turizma Pravilnikom propisuje način korištenja vaučera za neizvršene ugovor o putovanju u paket-aranžmanu. U nastavku teksta opširnije o najznačajnijim izmjenama i dopunama Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o pružanju usluga u turizmu.

## 1. UVOD

S ciljem ublažavanja posljedica u turizmu uzrokovanih zbog epidemije bolesti COVID-19 Hrvatski sabor na sjednici 7. travnja 2020. donio je Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o pružanju usluga u turizmu (u nastavku teksta: Zakon).

## 2. NAJZNAČAJNIJE IZMJENE I DOPUNE ZAKONA O PRUŽANJU USLUGA U TURIZMU

### 2.1. Posebne okolnosti

U Zakonu se u članku 7. definira novi pojam „**posebne okolnosti**“. Prema zakonskoj definiciji **posebne okolnosti** podrazumijevaju događaj ili određeno stanje koje se nije moglo predvidjeti i na koje se nije moglo utjecati, a koje ugrožava život i zdravlje građana, imovinu veće vrijednosti, znatno narušava okoliš, narušava gospodarsku aktivnost ili uzrokuje znatnu gospodarsku štetu.

### 2.2. Pravo na raskid ugovora i izdavanje vaučera u uvjetima posebnih okolnosti uzrokovanih epidemijom bolesti COVID-19

U Zakonu se u članku 6. dodaje novi članak 38. a. kojim se iznimno od članka 37., st. 6. i 7. i članka 38., st. 2. i 3. Zakona o pružanju usluga u turizmu, uređuje:

- **za neizvršene ugovore o putovanju** u paket-aranžmanu koji su se trebali izvršiti nakon 1. ožujka 2020. **putnik ima pravo na raskid ugovora o putovanju u paket-aranžmanu po isteku 180 dana** od dana prestanka posebnih okolnosti, a **organizatori putovanja** za iste putnicima **izdaju vaučer**
- ako se putnik odluči za povrat sredstava, **organizator mora izvršiti povrat uplaćenih sredstava u roku od 14 dana po isteku 180 dana od prestanka posebnih okolnosti**
- vaučer izdan za neizvršeni ugovor o putovanju u paket-aranžmanu pokriven je već ugovorenim jamčevinom za slučaj nesolventnosti i na njemu moraju biti podatci o jamčevini iz članka 50., st. 5. Zakona o pružanju usluga u turizmu
- **način korištenja vaučera** će urediti ministar turizma **Pravilnikom o načinu korištenja vaučera za neizvršene ugovore o putovanju u paket-aranžmanu.**

Od 24. travnja 2020. do 8. svibnja 2020. provodi se e-Savjetovanje o Pravilniku o načinu korištenja vaučera za neizvršene ugovore o putovanju u paket-aranžmanu. Prema ovom Pravilniku organizator putovanja umjesto povrata novca putniku izdaje vaučer u roku 14 dana od dana podnošenja zahtjeva putnika za povrat uplaćenih sredstava za neizvršeni ugovor o putovanju u paket-aranžmanu koji se nije mogao izvršiti nakon



Ružica  
Vukobratović  
dipl. iur.

## Način dostave obračuna plaće radniku

IMATE PITANJE?  
TREBATE ODGOVOR?

Pošaljite ga Ružici Vukobratović na:  
casopis.poslovni.edukator@gmail.com

Prema članku 93. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14., 127/17. i 98/19.) poslodavac je dužan, najkasnije petnaesti dan od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni. Način dostave obračuna isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine radniku nije propisan zakonom niti drugim propisom. Stoga poslodavac može samostalno izabrati način dostave obračuna isplaćene plaće radniku, naknade plaće ili otpremnine. Školska ustanova ispisuje radniku obračunsku ispravu za isplatu plaće, naknade ili drugih primitaka iz Sustava centraliziranog obračuna plaća (COP). Ako radnik koristi Osobni korisnički pretinac u sustavu e-Građani može školskoj ustanovi podnijeti zahtjev za dostavu obračunske isprave za isplatu plaće, naknade ili otpremnine u Osobni korisnički pretinac (OKP), uz uvjet da posjeduje vjerodajnicu kojom pristupa OKP sa stupnjem sigurnosne razine najmanje „3“. U Sustavu centraliziranog obračuna plaće od 2017. godine omogućeno je školskoj ustanovi dostavljanje IP1 obrasca radniku u Osobni korisnički pretinac uz uvjete da je školska ustanova spojena na tu funkcionalnost u COP-u i da radnik u sustavu e-Građani ima aktiviran Osobni korisnički pretinac, kojom pristupa s vjerodajnicom označenom sa stupnjem sigurnosne razine najmanje „3“.

### 1. UVOD

Zakonska je obveza poslodavca **najkasnije petnaesti dan od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun** iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni. Sadržaj obračuna isplaćene plaće, sadržaj obračuna isplaćene otpremnine, sadržaj obračuna neisplaćene plaće i obračuna neisplaćene otpremnine propisuje se Pravilnikom o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine (Narodne novine br. 32/15., 102/15. i 35/17.). Tim Pravilnikom propisano je da poslodavac **može koristiti obrazac** obračuna isplate plaće (obrazac IP1) i obrazac isplaćene plaće otpremnine (obrazac IO1), koji su otisnuti u prilogu ovog Pravilnika i njegov su dio.

Također, tim se Pravilnikom propisuje ako poslodavac na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih djelomično isplati, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku uručiti dva obračuna s propisanim sadržajem i na propisanom obrascu, s oznakom imena i prezimena i vlastoručnog potpisa ovlaštene osobe poslodavca, ili potpisan od te osobe, sukladno propisima koji uređuju napredni elektronički potpis, ako je obračun sastavljen i izdan kao elektronički zapis,

kao i podatak o danu dospelosti plaće, naknade plaće odnosno otpremnine, a koji ima snagu ovršne isprave. Poslodavac je obavezan koristiti obrazac obračuna neisplaćene ili djelomično neisplaćene plaće, odnosno naknade plaće (NP1) i obrazac obračuna neisplaćene ili djelomično isplaćene otpremnine (obrazac NO1), koji su otisnuti u prilogu tog Pravilnika.

### 2. NAČIN DOSTAVE OBRAČUNA PLAĆE RADNIKU

Način dostave obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine nije propisan Zakonom o radu, Pravilnikom o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine niti kolektivnim ugovorom. Stoga poslodavac može samostalno izabrati način dostave obračuna plaće radniku. Također, za zaposlenike u javnom sektoru nije propisan način dostave obračunskih isprava u Zakonu o registru zaposlenih u javnom sektoru niti u Uredbi o sadržaju, načinu prikupljanja i obrade te mjerama zaštite podataka u Registru zaposlenih u javnom sektoru. Školska ustanova može samostalno izabrati način dostave obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine, primjerice osobno dostavom radnicima koji rade na radnom mjestu tako da svaki radnik svojim potpisom



Sandra  
Tomić-Ilić  
dipl. iur.

# Godišnji odmor radnika u osnovnim školama

IMATE PITANJE?  
TREBATE ODGOVOR?

Pošaljite ga Sandri Tomić-Ilić na:  
casopis.poslovni.edukator@gmail.com

## 1. UVOD

Godišnji odmor svakog radnika njegovo je temeljno radno pravo. Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći i svaki sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, je ništetan<sup>1</sup> i samim tim ne proizvodi pravne učinke. Institut godišnjeg odmora prijeko je potreban kako bi se radnik odmorio, revitalizirao i odmaknuo od radne sredine. Umorom koji nastaje radom kroz određeno razdoblje smanjuje se radna produktivnost i radnici su podložniji manjoj kvaliteti rada, a samim time i mogućim ozljedama na radu. Upravo zbog svega navedenog godišnji odmor je vrlo važna sastavnica radnog odnosa.

Koliko je pravo radnika na godišnji odmor važno vidi se i iz činjenice da ako poslodavac radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu, to će se smatrati težim prekršajem poslodavca, za koje je predviđena kazna u iznosu od 31. 000, 00 do 60.000,00 kuna<sup>2</sup>. Pravo na godišnji odmor radnika zaposlenih u školskim ustanovama (osvrnut ću se samo na osnovnoškolske ustanove) regulirano je Zakonom o radu<sup>3</sup>, Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama<sup>4</sup> i Kolektivnim ugovorom zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama<sup>5</sup>.

## 2. STJECANJE PRAVA NA GODIŠNJI ODMOR

U skladu sa Zakonom o radu, radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu od najmanje 4 tjedna.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor, odnosno nije bio u neprekidnom radnom odnosu kod istog poslodavca u trajanju od 6 mjeseci, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

## 3. ODREĐIVANJE BROJA DANA GODIŠNJEG ODMORA

Zakon o radu propisuje da se kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu može utvrditi trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćega propisanog godišnjeg odmora od 4 tjedna. Prema Kolektivnom ugovoru za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama trajanje godišnjeg odmora radnika u školi utvrđuje se tako da se na 4 tjedna, odnosno 20 radnih dana, dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima<sup>6</sup>: prema uvjetima rada, prema složenosti poslova, prema dužini radnog staža, prema posebnim socijalnim uvjetima i prema doprinosu na radu. U članku 27. Kolektivnog ugovora za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama navedeni su dodatni dani koje radnik može dobiti u skladu s gore navedenim kriterijima te ih neću posebno ovdje navoditi.

Kolektivnim ugovorom određeno je kako ukupno trajanje godišnjeg odmora radnika zaposlenog u osnovnoj školi ne može biti kraće od 4 tjedna, odnosno 20 radnih dana, niti duže od 30 radnih dana.

<sup>1</sup> Članak 80., Zakon o radu, Narodne novine br. 93/14., 127/17., 98/19.

<sup>2</sup> Članak 228., st. 15, Zakon o radu, Narodne novine br. 93/14., 127/17., 98/19.

<sup>3</sup> Narodne novine br. 93/14., 127/17., 98/19.

<sup>4</sup> Narodne novine br. 128/17.

<sup>5</sup> Narodne novine br. 51/18.

<sup>6</sup> Članak 27., Kolektivni ugovor za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama, Narodne novine br. 127/17.



Sandra  
Tomić-Ilić  
dipl. iur.

# Sistematski pregled zaposlenika u školskim ustanovama

IMATE PITANJE?  
TREBATE ODGOVOR?  
Pošaljite ga Sandri Tomić-Ilić na:  
casopis.poslovni.edukator@gmail.com

## 1. UVOD

Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama (članak 73., Narodne novine br. 127/17.) Kolektivnim ugovorom za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama (članak 41., Narodne novine br. 51/18.) i Kolektivnim ugovorom za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama (članak 53., Narodne novine br. 51/18.) **uređeno je pravo svakog zaposlenika na sistematski pregled.**

U navedenim Kolektivnim ugovorima identično je uređeno pravo na sistematski pregled, osim što Temeljni kolektivni ugovor određuje da će se pravo na sistematski pregled primjenjivati na način i u dinamici utvrđenim granskim kolektivnim ugovorima.

U skladu s Kolektivnim ugovorima za osnovne i srednje škole određeno je da svi zaposlenici do 50 godina starosti svake tri godine, a zaposleni iznad 50 godina starosti svake dvije godine imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 500 kuna, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznog zdravstvenog osiguranja, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.

## 2. GDJE I TKO OBAVLJA SISTEMATSKI PREGLED

Postavlja se pitanje koje su to zdravstvene ustanove iz mreže javne zdravstvene službe kod kojih se može obaviti sistematski pregled zaposlenika. Prema odredbi u kolektivnom ugovoru bi to recimo bili domovi zdravlja ili bolnice koje pružaju uslugu sistematskog pregleda i ne bi se mogle angažirati privatne zdravstvene ustanove. U svakom slučaju to sužava mogućnost izbora.

Velika većina školskih ustanova za sistematske preglede i dalje angažira privatne zdravstvene ustanove s obzirom da ih javne zdravstvene ustanove ili odbiju ili se kod njih ne može doći na red.

## 2. DINAMIKA SISTEMATSKOG PREGLEDA

Dinamiku obveznih sistematskih pregleda radnika u osnovnim školama planira i kontrolira poslodavac, na način da svake godine prema abecednom redosljedu poslodavac odredi najmanje 1/3 zaposlenika do 50 godina starosti odnosno polovicu zaposlenika iznad 50 godina starosti radi odlaska na pregled u tekućoj godini. Dinamiku obveznih sistematskih pregleda radnika u srednjim školama planira i kontrolira osnivač ustanove, tako da se svake godine u vrijeme trajanja ovog ugovora upućuje, u pravilu, 1/3 zaposlenika srednjoškolskih ustanova. Također, poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno sindikalnom predstavniku na početku godine dostaviti popis zaposlenika koje je u toj godini planira uputiti na sistematski pregled te na kraju godine popis zaposlenika koji su u toj godini obavili sistematski pregled.

Važno je istaknuti kako pravo na sistematski pregled, sukladno Kolektivnim ugovorima, nije vezano za prethodno trajanje radnog odnosa zaposlenika, već ovisi o dinamici obveznih sistematskih pregleda koju planira i kontrolira poslodavac u osnovnim školama, odnosno osnivač u srednjim školama. Zaposlenici do 50 godina starosti imaju pravo na sistematski pregled jednom u 3 godine. Vrijeme provedeno na sistematskom ili liječničkom pregledu na koji je zaposlenik upućen od strane poslodavca, smatra se vremenom provedenim na radu. Zaposlenik je obavezan vratiti se na rad nakon obavljenog pregleda pod uvjetom da mjesto i vrijeme obavljanja pregleda to omogućavaju.



Sandra  
Tomić-Ilić  
dipl. iur.

# Ugovor o radu na određeno vrijeme do 60 dana u školskim ustanovama

IMATE PITANJE?  
TREBATE ODGOVOR?  
Pošaljite ga Sandri Tomić-Ilić na:  
casopis.poslovni.edukator@gmail.com

## 1. UVOD

Radni odnos u školi zasniva se ugovorom radu na temelju natječaja<sup>1</sup>. Postoje situacije koje su predviđene Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (dalje u tekstu: Zakon) kada se radnik zapošljava, odnosno s radnikom se sklapa ugovor o radu bez raspisivanja natječaja.

Jedan od razloga kada se natječaj ne raspisuje jest zapošljavanje na određeno vrijeme kada obavljanje poslova ne trpi odgodu i u tim situacijama ravnatelj može zasnovati radni odnos s radnikom na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ili na drugi propisan način, ali ne dulje od 60 dana.<sup>2</sup>

## 2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

U hrvatskom radnom zakonodavstvu radni odnos zasniva se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, a na određeno vrijeme samo iz opravdanih razloga. Što znači da zapošljavanje ugovorom o radu na neodređeno vrijeme treba biti pravilo, a zasnivanje radnog odnosa ugovorom o radu na određeno vrijeme iznimka.

„Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.”<sup>3</sup>

Posebnost Zakona i zasnivanja radnog odnosa u školskim ustanovama je upravo ugovor o radu na određeno vrijeme čije je vrijeme ograničeno i ne može iznositi dulje od 60 dana. U školskim ustanovama radni odnos na određeno vrijeme zasniva se iz točno određenih razloga gdje je trajanje ugovora unaprijed određeno

nekim događajem, ali se takav radni odnos zasniva na temelju natječaja. Zasnivanje radnog odnosa ugovorom o radu na određeno vrijeme, ali ne dulje od 60 dana doživjelo je izmjene od samog početka primjene Zakona **od 2008. godine** do danas.

Zakon je u svom izvornom obliku (Narodne novine br. 86/08. sve do izmjena i dopuna br. 86/12.) predviđao mogućnost zasnivanja radnog odnosa na određeno vrijeme, ali ne dulje od 60 dana, na način da je ravnatelj samostalno odlučivao o tome bez suglasnosti školskog odbora. Takva je odredba bila iznimka od pravila da o zasnivanju radnog odnosa u školskim ustanovama odlučuje ravnatelj, ali uz suglasnost školskog odbora.<sup>4</sup>

Izmjenama i dopunama Zakona **iz 2012. godine** institut zapošljavanja ugovorom o radu na određeno vrijeme, ali ne dulje od 60 dana, izmijenjen je na način da je ravnatelju oduzeta apsolutna samostalnost te je i u slučaju radnog odnosa na određeno vrijeme do 60 dana bilo potrebno ishoditi suglasnost školskog odbora. Istovremeno je izmjenom čl. 114. Zakona predviđena mogućnost sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme do 15 dana o kojem je ravnatelj samostalno odlučivao, odnosno bez suglasnosti školskog odbora. Izmijenjena odredba članka 114., st. 1. Zakona glasila je: „O zasnivanju i prestanku radnog odnosa odlučuje ravnatelj uz prethodnu suglasnost školskog odbora, a samostalno u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu na vrijeme do 15 dana.”

Izmjena navedene odredbe obrazložena je željom i potrebom za osiguranje kvalitetnijeg upravljanja školskim ustanovama tako da se odluke, posebice o zapošljavanju radnika, donose na transparentan način

<sup>1</sup> Čl. 107., st. 1. Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, Narodne novine br. 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.

<sup>2</sup> Čl. 107., st. 11., t.1. Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, Narodne novine br. 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.

<sup>3</sup> Čl. 12., st. 1. Zakon o radu, Narodne novine br. 93/14., 127/17., 98/19.

<sup>4</sup> Čl. 114., st. 1. Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, Narodne novine br. 86/08.



**Marijeta Usmiani**  
str. spec. javne  
uprave

# Udaljenje od obavljanja poslova u školskoj ustanovi

**IMATE PITANJE?  
TREBATE ODGOVOR?**  
Pošaljite ga Marijeti Usmiani na:  
[casopis.poslovni.edukator@gmail.com](mailto:casopis.poslovni.edukator@gmail.com)

*Ako školska ustanova kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u školskoj ustanovi pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz članka 106. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (Narodne novine br. 87/08., 92/10., 105/10. – ispravak 90/11., 5/12, 167/12., 86/12., 94/13., 152/14., 07/17., 68/18. i 98/19.), udaljiti će osobu od obavljanja poslova do obustave kaznenog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.*

## 1. UVOD

Radni odnos u školskoj ustanovi ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv života i tijela, protiv slobode i prava čovjeka i građanina, protiv Republike Hrvatske, protiv vrijednosti zaštićenih međunarodnim pravom, protiv spolne slobode i spolnog čudoređa, protiv braka, obitelji i mladeži, protiv imovine, protiv sigurnosti pravnog prometa i poslovanja, protiv pravosuđa, protiv vjerodostojnosti isprava, protiv javnog reda i protiv službene dužnosti, a koje je propisano Kaznenim zakonom (Narodne novine br. 110/97., 27/98. – ispravak, 50/00. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 129/00., 51/01., 111/03., 190/03. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 105/04., 84/05. – ispravak, 71/06., 110/07., 152/08. i 57/11.).<sup>1</sup>

## 2. ZAPREKE ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U ŠKOLSKOJ USTANOVI

Radni odnos u školskoj ustanovi ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv života i tijela, protiv Republike Hrvatske, protiv pravosuđa, protiv javnog reda, protiv imovine, protiv službene dužnosti, protiv čovječnosti

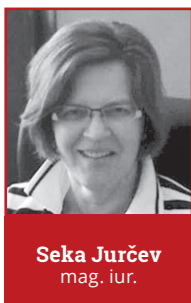
i ljudskog dostojanstva, protiv osobne slobode, protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, protiv braka, obitelji i djece, protiv zdravlja ljudi, protiv opće sigurnosti, protiv krivotvorenja, a koje je propisano Kaznenim zakonom (Narodne novine br. 125/11., 144/12., 56/15., 61/15., 101/17., 118/19. i 126/19.).<sup>2</sup> Radni odnos u školskoj ustanovi ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u članku 106. stavku 1. i stavku 2. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (Narodne novine br. 87/08., 92/10., 105/10. – ispravak 90/11., 5/12, 167/12., 86/12., 94/13., 152/14., 07/17., 68/18. i 98/19.).<sup>3</sup> Ako osoba u radnom odnosu u školskoj ustanovi bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz članka 106., stavka 1. i stavka 2, školska ustanova kao poslodavac otkazat će ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a po proteku tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, u kojem će slučaju poslodavac, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.<sup>4</sup> Ako školska ustanova kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u školskoj ustanovi

<sup>1</sup> Članak 106., stavak 1. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (Narodne novine br. 87/08., 92/10., 105/10. – ispravak 90/11., 5/12, 167/12., 86/12., 94/13., 152/14., 07/17., 68/18. i 98/19.)

<sup>2</sup> Članak 106., stavak 2. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (Narodne novine br. 87/08., 92/10., 105/10. – ispravak 90/11., 5/12, 167/12., 86/12., 94/13., 152/14., 07/17., 68/18. i 98/19.)

<sup>3</sup> Članak 106., stavak 3. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (Narodne novine br. 87/08., 92/10., 105/10. – ispravak 90/11., 5/12, 167/12., 86/12., 94/13., 152/14., 07/17., 68/18. i 98/19.)

<sup>4</sup> Članak 106., stavak 4. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (Narodne novine br. 87/08., 92/10., 105/10. – ispravak 90/11., 5/12, 167/12., 86/12., 94/13., 152/14., 07/17., 68/18. i 98/19.)



# Rad pod nadzorom prema Zakonu o zaštiti na radu

*Poslodavac je obavezan provoditi osposobljavanje radnika za rad na siguran način, a radniku koji prethodno nije osposobljen, poslodavac ne smije dozvoliti samostalno obavljanje poslova.*

## 1. UVOD

Radnik je dužan osposobiti se za rad na siguran način kada ga na osposobljavanje uputi poslodavac, a poslodavac je obavezan (na temelju procjene rizika) osposobiti radnika za rad na siguran način. **Neovisno o broju zaposlenih poslodavci su dužni provoditi osposobljavanje za rad na siguran način** (odnosi se na ugovore o radu na određeno, neodređeno radno vrijeme, na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, na strane državljanke koji imaju zasnovan radni odnos kod poslodavca u Republici Hrvatskoj). **Zašto osobe koje se nalaze na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa moraju proći osposobljavanje za rad na siguran način?** Odredba članka 59. Zakona o radu<sup>1</sup> propisuje da ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa te se na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju odredbe o radnim odnosima, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu. Navedeno znači da je poslodavac dužan osobe koje se kod njega stručno osposobljavaju za rad osposobiti za rad na siguran način. Strani radnici, zaposleni u Republici Hrvatskoj, također, moraju biti osposobljeni za rad na siguran način.

Poslodavac mora voditi evidencije o ozljedama na radu, profesionalnim bolestima i nezgodama na radu,

čuvati isprave, davati obavijesti i podatke sukladno članku 61. Zakona o zaštiti na radu<sup>2</sup>. Prema odredbi članka 3. Pravilnika o evidenciji, ispravama, izvještajima i knjizi nadzora iz područja zaštite na radu<sup>3</sup> poslodavci vode evidenciju o radnicima osposobljenim za rad na siguran način. Način evidentiranja propisan je člankom 6. i 7. Pravilnika o evidenciji, ispravama, izvještajima i knjizi nadzora iz područja zaštite na radu, a propisani podaci se upisuju u evidencijski karton EK-1. EK-1 obrazac popunjava poslodavac za svakog radnika koji je osposobljen za rad na siguran način.

## 2. ODREDBE ZAKONA O ZAŠTITI NA RADU

Poslodavac je obavezan, na temelju procjene rizika, osposobiti radnika za rad na siguran način prije početka rada, kod promjena u radnom postupku, kod uvođenja nove radne opreme ili njezine promjene, kod uvođenja nove tehnologije, kod upućivanja radnika na novi posao, odnosno na novo mjesto rada, kod utvrđenog oštećenja zdravlja uzrokovanog opasnostima, štetnostima i naporima. **Poslodavac je obavezan osposobljavanje radnika provoditi tijekom radnog vremena o svom trošku.**

Osposobljavanje radnika provodi se prema programu osposobljavanja koji se mora temeljiti na procjeni rizika i mora obuhvatiti sve opasnosti, štetnosti odnosno napore utvrđene procjenom rizika te načine otklanjanja sukladno članku 4. Pravilnika o osposobljavanju iz zaštite na radu i polaganje stručnog ispita<sup>4</sup>. Poslodavac će osposobljavanje provesti tako da radnika obavijesti o svim činjenicama i okolnostima koje utječu

<sup>1</sup> Zakon o radu, Narodne novine br. 93/14., 127/17., 98/19.

<sup>2</sup> Zakon o zaštiti na radu, Narodne novine br. 71/14., 118/14., 154/14., 94/18., 96/18.

<sup>3</sup> Pravilnik o evidenciji, ispravama, izvještajima i knjizi nadzora iz područja zaštite na radu, Narodne novine br. 52/84.

<sup>4</sup> Pravilnik o osposobljavanju iz zaštite na radu i polaganje stručnog ispita, Narodne novine broj 112/14.



dr. sc.  
Marija Zuber

# Naknada plaće za bolovanje zaposlenika školskih ustanova

IMATE PITANJE?  
TREBATE ODGOVOR?

Pošaljite ga na:  
casopis.poslovni.edukator@gmail.com

## 1. UVOD

Prava i obveze zaposlenika koji su zbog bolesti spriječeni raditi, uređena su propisima radnog i socijalnog zakonodavstva: Zakonom o radu (Nar. nov., br. 93/14. - 98/19.), Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju (Nar. nov., br. 80/13. - 98/19.), pravilnicima donesenima na temelju ovih zakona te autonomnim izvorima radnog prava koji obvezuju školsku ustanovu kao poslodavca.

Za prva 42 kalendarska dana spriječenosti za rad zbog bolesti zaposlenik ima pravo na naknadu plaće na teret poslodavca i taj primitak podliježe plaćanju doprinosa i poreza na dohodak. Za školske ustanove su pri određivanju visine naknade za prva 42 dana bolovanja mjerodavne odredbe Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (Nar. nov., br. 128/17.- 123/19.; dalje: TKU za javne službe). Nastavno od 43. dana bolovanja, poslodavac zaposleniku isplaćuje naknadu kao neto primitak u propisanoj svoti, a zatim isplaćeni iznos refundira od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (dalje: HZZO). U određenim slučajevima se naknada plaće od prvog dana spriječenosti za rad isplaćuje na teret HZZO-a, pri čemu za neke slučajeve naknadu isplaćuje poslodavac, a za neke izravno HZZO.

U vezi s poreznim obilježjima naknade za bolovanje, mjerodavne su odredbe Zakona o porezu na dohodak (Nar. nov., br. 115/16.- 32/20.) i Zakona o doprinosima (Nar. nov., br. 84/08.- 106/18.) te provedbeni propisi tih zakona. U tom su dijelu obveze školskih ustanova identične obvezama drugih poslodavaca.

## 2. VJERODOSTOJNE ISPRAVE O PRIVREMENOJ SPRIJEČENOSTI ZA RAD ZBOG BOLESTI

### 2.1. Potvrda o privremenoj nesposobnosti za rad

Potvrda o privremenoj nesposobnosti za rad nije isprava na temelju koje se obračunava naknada za bolovanje. Potvrda o privremenoj nesposobnosti za rad je dokument kojim ovlaštenu liječnik procjenjuje **dužinu očekivane zaposlenikove spriječenosti za rad**, kako bi poslodavac na temelju te informacije mogao organizirati proces rada, možda tražiti zamjenu za odsutnog zaposlenika ili rasporediti obavljanje nužnih poslova unutar grupe zaposlenika koji su nazočni na poslu.

Zaposlenik je dužan što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana, poslodavcu dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanu trajanju. Iznimno, ako to iz opravdanih razloga nije mogao, dužan ju je dostaviti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana nakon proteka okolnosti koje su ga spriječile na vrijeme dostaviti potvrdu.

### 2.2. Izvješće o bolovanju

Zaposlenik ostvaruje pravo na naknadu za bolovanje na temelju **Izvješća o privremenoj nesposobnosti/spriječenosti za rad** koju izdaje ovlaštenu liječnik. Izvješće o privremenoj nesposobnosti/spriječenosti za rad liječnik izdaje za sljedeća razdoblja:

- za razdoblje od početka do završetka bolovanja ukoliko bolovanje počinje i završava u istom mjesecu
- za razdoblje od prvog do zadnjeg dana u mjesecu odnosno do 42. dana ili do završetka bolovanja



dr. sc.  
Marija Zuber

# Naknade za roditeljni i roditeljski dopust i druga novčana prava po osnovi roditeljstva

IMATE PITANJE?  
TREBATE ODGOVOR?

Pošaljite ga na:  
[casopis.poslovni.edukator@gmail.com](mailto:casopis.poslovni.edukator@gmail.com)

## 1. PROPISI O PRAVIMA PO OSNOVI RODITELJSTVA

Zakon o roditeljnima i roditeljskim potporama uređuje pravo na dopust po osnovi roditeljstva i visinu naknade plaće za osobe koje koriste prava po toj osnovi (Nar. nov., br. 85/08.- 37/20.). Od 1. travnja 2020. godine taj je Zakon izmijenjen tako da je **povećano ograničenje najaviše naknade za roditeljski dopust.**

Iznosi naknade za roditeljni dopust i ostalih naknada propisanih tim Zakonom, nisu izmijenjeni. Za ostvarivanje naknada po osnovi roditeljstva mjerodavne su i odredbe Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju (Nar. nov., br. 80/13.- 98/19.) kojima se uređuje naknada plaće za razdoblje spriječenosti za rad zbog komplikacija u trudnoći i način određivanja visine naknade za roditeljni odnosno roditeljski dopust.

Neka prava po osnovi roditeljstva uređuje i Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14.- 98/19.), kao opći propis radnog prava.

Prava po osnovi roditeljstva ostvaruju zaposleni roditelji, samozaposleni roditelji (obrtnici, osobe koje obavljaju djelatnosti slobodnog zanimanja), poljoprivrednici koji su obvezni osiguranici mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, nezaposlene osobe, korisnici mirovina, učenici i studenti (roditelji izvan sustava rada), posvojitelji, skrbnici i udomitelji malodobnog djeteta. U ovom se članku pojašnjavaju **prava zaposlenih roditelja**, s naglaskom na način određivanja i visinu novčanih naknada po osnovi roditeljstva.

## 2. PRAVA PO OSNOVI RODITELJSTVA ZA KOJA SE OSTVARUJU NOVČANE NAKNADE

Prava zaposlenih roditelja po osnovi roditeljstva uključuje:

1. pravo na izostanak s rada, bilo zbog opravdane spriječenosti za rad ili korištenja roditeljskih dopusta, i
2. pravo na novčane naknade po toj osnovi.

Prema biološkom slijedu i svrsi za koju se koristi pravo, riječ je o:

- pravo zaposlene radnice na slobodan dan za prenatalni pregled
- pravo na dopust trudnice koja radi na poslovima štetnim po njezino zdravlje i zdravlje djeteta (ovo se pravo odnosi i na zaposlenu majku koja je rodila i majku koja doji dijete)
- bolovanje zbog komplikacija u trudnoći
- roditeljni i roditeljski dopust
- korištenje roditeljnog i/ili roditeljskog dopusta uz rad s polovinom radnog vremena
- rad s polovinom radnog vremena radi pojačane njege djeteta
- pravo na stanku za dojenje djeteta.

Zaposlena zaposlenica je za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, zaštićena od otkaza. Ta se zaštita proteže i na razdoblje petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja nabrojanih prava. Uz to, propisi radnog prava uređuju i posebnu zaštitu u vezi noćnog i prekovremene

**MI SMO TU ZBOG VAS:**  
[www.kovacik-konzalting.com](http://www.kovacik-konzalting.com)



Vinka Rašetina  
dipl. iur.

# Tko može biti uzdržavani član na poreznoj kartici građanina - poreznog obveznika?

IMATE PITANJE?  
TREBATE ODGOVOR?

Pošaljite ga Vinki Rašetini na:  
casopis.poslovni.edukator@gmail.com

## 1. UVOD

Porezni obveznik, rezident Republike Hrvatske koji ostvaruje dohodak od nesamostalnog rada (plaću ili mirovinu) i dohodak od samostalne djelatnosti temeljem članka 14. Zakona o porezu na dohodak (Narodne novine br. 177/04. – 83/14.) i članak 14. Pravilnika o porezu na dohodak (Narodne novine br. 10/17., 128/17., 106/18., 1/19., 80/19. i 1/20.) uz osnovni osobni odbitak od 4.000,00 kuna može smanjiti oporezivu osnovicu uz prijavljivanje na poreznoj kartici članove uže obitelji i djecu te invalidnost/tjelesno oštećenje koje se izračunavaju s primjenom propisanih koeficijenata i osnovice od 2.500,00 kuna.

## 2. UZDRŽAVANI ČLAN

Uzdržavanim članovima uže obitelji smatraju se: bračni drug, izvanbračni drug, životni partner i neformalni životni partner, roditelji poreznog obveznika, maćehe i očusi koje punoljetno pastorče uzdržava, djeca nakon prvog zaposlenja te punoljetne osobe kojima je porezni obveznik imenovan skrbnikom prema posebnom zakonu.

### 2.1. Tko se smatra djetetom u poreznom smislu?

Djecom se smatraju djeca koju roditelji, maćehe i očusi, posvojitelji, udomitelji i skrbnici uzdržavaju. U slučaju posvojene ili udomljene djece, odnosno djece dodijeljene na skrb prema posebnom propisu, biološki roditelji ne mogu koristiti uvećanje osnovnog osobnog odbitka po toj osnovi. Djecom se smatraju i djeca nakon završetka redovnog školovanja do prvog zapošljavanja. Prvim zapošljavanjem smatra se rad u radnom odnosu na određeno ili neodređeno vrijeme prema posebnim propisima.

Ako radni odnos prestane temeljem članka 17. Zakona, dijete se smatra uzdržavanim članom uže obitelji. Porezni obveznik može koristiti dio osobnog odbitka za dijete ako je dijete nakon prestanka radnog odnosa nastavilo redovito školovanje ili ako dijete u tijeku redovitog školovanja u poreznom razdoblju obavlja sezonske poslove.

Rezident može koristiti osobni odbitak za uzdržavane članove uže obitelji i djecu koja žive u inozemstvu (samo prilikom podnošenja godišnje porezne prijave) uz uvjete da o tome predoči isprave (podatke o bračnom ili izvanbračnom drugu, životnom ili neformalnom životnom partneru, djeci i uzdržavanim članovima uže obitelji uz naznaku stupnja srodstva, podatke o primitcima u inozemstvu i rješenje o možebitnoj invalidnosti članova uže obitelji) koje je izdalo nadležno tijelo u inozemstvu, a koje ne može biti starije od šest mjeseci.

U smislu članka 17. Zakona, uzdržavanim članovima uže obitelji i uzdržavanom djecom smatraju se fizičke osobe čiji oporezivi primitci, primitci na koje se ne plaća porez i drugi primitci koji se u smislu Zakona ne smatraju dohotkom, ne prelaze iznos od 15.000,00 kuna na godišnjoj razini.

Iznimno od navedenog, a temeljem članka 17., stavka 2. Zakona, pri utvrđivanju prava na osobni odbitak za uzdržavane članove, u cenzus od 15.000,00 kuna ne ulaze:

- primitci prema posebnim propisima po osnovi socijalnih potpora, doplatka na djecu, novčane potpore utvrđene u iznosu koji je zakonom kojim se uređuju roditeljske i roditeljske potpore propisan kao iznos ispod kojeg se ne može isplatiti novčana potpora, potpore za novorođenče
- obiteljske mirovine djece nakon smrti roditelja
- primitci koji po svojoj prirodi predstavljaju samo uzdržavanje od roditelja ili članova uže obitelji



prof.  
Zdravka Grđan\*

## Obrazovni bon

# - model financiranja obrazovnog sustava

IMATE PITANJE?  
TREBATE ODGOVOR?

Pošaljite ga Zdravki Grđan na:  
casopis.poslovni.edukator@gmail.com

### 1. UVOD

Ravnatelji odgojno-obrazovnih ustanova suočeni su s cijelim nizom novonastalih kriznih situacija. Pandemie koronavirusa i potresi, naročito u našem glavnom gradu Zagrebu, otvara nove problematike i izazove. Svjesni smo kako svaka kriza, u konačnici, postane i financijska kriza. Zgrade škola, vrtića, fakulteta spavale su svoj miran san i prkosile vremenu mnoga desetljeća, dok se u njima odvijao odgojno-obrazovni život mnogih naših generacija. Zakonska obaveza infrastrukturnog održavanja zgrada je na osnivačima odgojno-obrazovnih institucija. Općine, gradovi, županije financirani su od strane države – i sada se postavlja pitanje, u iznimnim kriznim situacijama: čija je odgovornost? Tko je u obavezi financiranja i tko će odgovarati na koji se način desetljećima ulagalo i upravljalo?

Financiranje obrazovnog sustava u svakom slučaju treba detaljnu analizu i reformu, jer želimo vjerovati kako odgojno-obrazovne ustanove imaju određenu poslovodnu i financijsku autonomiju, sve do trenutka npr. malo jačeg potresa i ugrožavajućeg virusa. Tada sva autonomija odgojno-obrazovnih institucija definitivno pada u vodu, a na površinu izlaze svi nedostaci infrastrukturnog i materijalnog upravljanja i financiranja.

### 2. RAZRADA

#### Postavlja se pitanje: Ima li drugačijih i učinkovitijih modela financiranja obrazovnog sustava?

Komparirajući obrazovne sustave donosim vam model financiranja uvođenjem OBRAZOVNOG BONA. Ideja obrazovnog bona vodeća je misao političkog puta k slobodnijem obrazovnom sustavu u kojem pojedinačne ustanove samostalno upravljaju te se samostalno reformiraju. U političkoj svakodnevicu dobra misao

vodilja na dugi rok pruža orijentaciju za pojedine korake do ostvarivanja krajnjeg cilja. Svaki od ovih koraka može polučiti već osjetno poboljšanje. Već sam put k cilju je politički uspjeh, a ne samo postizanje konačnog cilja koji na prvi pogled možda liči na utopiju. Nazire li se tom cilju iz današnje perspektive kraj, nije presudno. Bitnije je pitanje je li ova ideja dobar putokaz za budućnost.

#### Ideja obrazovnog bona odnosi se na:

- pravo na jednakost šansi u obrazovnom sustavu (koji se)
- temelji na autonomiji i konkurentnosti školskog i visokoškolskog sustava (i stoga)
- iziskuje globalno gospodarenje pojedinih obrazovnih ustanova, čiji prihodi moraju biti transportirani, (kako bi)
- pružili pedagošku i znanstvenu raznolikost te omogućili izbor.

**Potiče li ona političku maštu?** Ideja obrazovnog bona uvest će transparentnost u sustav financiranja samoupravljujućih obrazovnih ustanova. Njih će, kao i danas, financirati država, no samo u onoj mjeri u kojoj će pridonijeti ispunjavanju zadaća obrazovnog sustava kroz upis u uspješno školovanje učenika i studenata koji su odabrali dotičnu obrazovnu ustanovu.

Državni se novac školskim i visokoškolskim ustanovama neće dijeliti samovoljno, već prema obrazovnom uspjehu koji se temelji na jedinstvenim mjerilima. Drugim riječima, sredstva će se izdvajati po glavi.

#### Obrazovni je bon vrijednosni papir koji:

- učeniku ili studentu služi kao službeni dokument koji mu daje pravo na državno financiranje njegovog prava na obrazovanje

\* Ravnateljica, Druga gimnazija Varaždin



Igor Matijašić  
prof.

## Teškoće u organiziranju nastave u vrijeme koronavirusa (ulomci iz dnevnika jednog ravnatelja)

IMATE PITANJE?  
TREBATE ODGOVOR?

Pošaljite ga na:  
casopis.poslovni.edukator@gmail.com

### 5. ožujka 2020. (četvrtak)

Početak mjeseca, kad se počelo „šuškati“ da bi se mogla prekinuti nastava (nakon što smo danima rasprevali o općepoznatoj činjenici da u mnogim školama nema tople vode, a u nekima čak ni sapuna), moram priznati da sam u startu imao tisuću pitanja. Ministrica je novinarima najavila da bi se nastava mogla odvijati na daljinu (i dan-danas me smeta što se s nekim stvarima prvo ide prema medijima ili na društvene mreže, a tek onda stigne dopis u škole), novinari su odmah zvali škole i ravnatelje te sam pred kamerama nazvao izjavu o takvoj nastavi ishitrenom, prvenstveno zbog činjenice da u tom trenutku još apsolutno ništa nismo znali niti pred sobom imali, kako se to kasnije uvrijedilo reći, bilo kakav scenarij. O nastavi na televiziji u tom trenutku nije bilo niti riječi...Pitanja su nicala sama od sebe – istaknuo sam kako bih volio unaprijed biti detaljno upoznat s tim razrađenim scenarijem *online* nastave kako bih onda, kao ravnatelj škole, istu mogao organizirati za svoje učenike. Ili bi to trebao organizirati netko drugi za sve učenike u našoj zemlji? Odakle će učitelji (ako su oni ti) provoditi tu nastavu? Ako učitelji dolaze u školu, onda je ona sigurna i za djecu, pa nema razloga da izostaju s nastave. Ako će učitelji osiguravati *online* nastavu od kuće, tko će ih obučiti da istu provode? Jesu li zaista svi dovoljno kompetentni da održavaju takav vid nastave i imaju li dovoljno resursa koji im trebaju da bi istu mogli održati? Što je s učenicima nižih razreda, napose prvašićima – oni će, dakle, sami kod kuće (bez nadzora roditelja) pristupati internetu? Što je s onima koji neće/ne žele/ne mogu pratiti takav vid nastave? Pišemo li im izostanke? Razmišlja li netko o učenicima u područnim školama koji žive u malim mjestima u kojima internetski signal nije baš kao u središtu Zagreba? Negdje ga uopće nema... Što je s ostalim osobljem škole? Domari, spremačice, računovodstvo, tajnice – dolaze li tih dana oni u školu ili, također (koliko god to za neke

od njih besmisleno zvučalo), rade *online*? Zaključio sam realnom „notom“ - mislim da bismo svi skupa trebali malo „stati na loptu“ i biti oni koji će doprinijeti smirivanju situacije, a ne širiti dodatnu paniku ili konfuziju. Bilo je i težih situacija u našim školama (ratni dani) i sve smo to uspješno prebrodili!

### 11. ožujka 2020. (srijeda)

Iz Ministarstva je stigao dopis u sve škole sa smjernicama o nastavi na daljinu. Pozivaju se ravnatelji da se aktivno uključe u Loomen, oni koji još nisu imali u školama da stvore virtualne zbornice, a potom i virtualne razrede. Krenulo je, dakle - polako prelazimo u virtualnu stvarnost...

### 13. ožujka 2020. (petak)

Premijer Andrej Plenković najavljuje da od ponedjeljka nema nastave u svim školama diljem Hrvatske (škole službenu obavijest dobivaju kasnije tijekom dana). Oni roditelji koji nemaju gdje ostaviti djecu mogu ih dovesti u školu jer će tamo i nadalje biti svi zaposlenici. Javljam odmah učiteljima najnovije informacije i dogovaramo sastanak u školi u ponedjeljak. Pritom im napominjem da pripreme materijale nastavnih jedinica za cijeli tjedan koje ćemo poslati roditeljima elektroničkom poštom (svojevrstu opciju B, u slučaju da bude bilo kakvih problema s prijavama u sustav). Obnavljamo i naš digitalni školski list na kojem ćemo stavljati materijale za nastavu. Dodajem na kraju – uživajte svi u vikendu, tko zna što nas čeka...

### 14. ožujka 2020. (subota)

Održan je virtualni sastanak ravnatelja škola i ministrice Blaženke Divjak (ali bez mogućnosti pitanja i komentara s naše strane). Dobili smo manji dio novih



Sandra  
Tomić-Ilić  
dipl. iur.

## Pitali ste, odgovaramo!

### Neplaćeni dopust

IMATE PITANJE?  
TREBATE ODGOVOR?  
Pošaljite ga Sandri Tomić-Ilić na:  
casopis.poslovni.edukator@gmail.com

**Poštovana,**  
**molim Vas za mišljenje o prekidu radnog odnosa radnice koja trenutno koristi neplaćeni dopust. Naime, radnici je odobren neplaćeni dopust do 30. 6. 2020. godine. Na rad se treba vratiti 1. 7. 2020. godine. Radnica koja je mijenja ima ugovor na određeno vrijeme do povratka radnice s neplaćenog dopusta. Radnica koja koristi neplaćeni dopust obavijestila nas je da se ne namjerava vratiti raditi i već sada želi dati otkaz (ne želi sporazumni otkaz). S obzirom na to da radnica još ostvaruje pravo na godišnji odmor za 2019. godinu, hoćemo li joj omogućiti korištenje godišnjeg odmora za vrijeme kojeg joj računam otkazni rok?**

**Zakon o radu kaže da otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno. Kolektivni ugovor kaže da u slučaju otkazivanja zaposlenika, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana ako se zaposlenik i poslodavac drukčije ne dogovore.**

**Mogu li radnici koja ju je mijenjala, nakon obavijesti o prestanku radnog odnosa zbog isteka ugovora o radu na određeno vrijeme, dati i novi ugovor do povratka radnice na rad (za vrijeme dok ova koristi godišnji odmor)? Za to vrijeme raspisali bismo natječaj za to radno mjesto.**

Zakon o radu (Narodne novine br. 93/14., 127/17., 98/19.) u članku 87. propisuje pravo radnika na neplaćeni dopust tako da poslodavac radniku može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust i da za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju ako zakonom nije drugačije određeno.

Bitno je napomenuti da, u skladu s ovom odredbom Zakona o radu i mišljenjem Ministarstva rada i mirovinskog sustava, sva prava iz radnog odnosa za vrijeme

trajanja neplaćenog odnosa miruju, odnosno radni odnos ne prestaje, on i dalje traje, a sva prava miruju.

S obzirom na to da radnik koji koristi pravo na neplaćeni dopust želi podnijeti otkaz ugovora o radu prije isteka prava na neplaćeni dopust, treba se voditi računa o dvije stvari, o otkaznom roku i pravu na godišnji odmor.

Zakon o radu u članku 112. navodi načine prestanka ugovora radu, a jedan od njih je i otkaz ugovora o radu koji može biti redoviti i izvanredni.

Redovito otkazati ugovor o radu može i poslodavac (škola) i radnik. U slučaju da radnik redovito otkazuje ugovor o radu, Zakonom o radu određeno je kako radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog. Također, člankom 122. Zakona o radu propisano je da se kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika, nego za poslodavca od roka određenog Zakonom o radu, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu. Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještelnike u javnim službama u članku 46. (Narodne novine br. 128/17., 47/18., 123/19.) propisuje da otkazni rok, u slučaju kada ugovor o radu otkazuje radnik, iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore.

Zakon o radu, članak 121. također propisuje da otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Prema svemu navedenom radnici koja se nalazi na neplaćenom dopustu i redovito otkazuje ugovor o radu svakako možete odrediti korištenje godišnjeg odmora za vrijeme trajanja otkaznog roka i njoj sa zadnjim danom otkaznog roka prestaje radni odnos.



## Pitali ste, odgovaramo!

E-Rasmus+

Poštovana, molim vas za uputu o postupanju.

**Naša je škola sklopila sporazum o bespovratnim sredstvima mobilnosti E-Rasmus+. Temeljem tog projekta dvije učiteljice sa osmero učenika išli su u Poljsku. Voditeljica projekta mi je rekla da trebam isplatiti 106 eura dnevno za učitelje i 58 eura za učenike. Isplatila sam akontacije kako za učenike tako i za učiteljice na račun učiteljica temeljem PN s obzirom da su učenici maloljetni i učiteljice su brinule o njihovim ukupnim troškovima. Dnevnice per diem prema uputama su neoporezive (do 217,00 EU za Poljsku). Zanima me trebam li u JOPPD obrazascu prikazati, prema iznosima dnevnica, sve sudionike u projektu znači učitelje i učenike i s kojom šifrom? Uz to trebam li staviti trošak i avio karata, prijevoza od grada do grada raspoređeno po osobama iako su ti računu prije plaćeni. Nadalje zanima me kako knjižiti trošak da li po ekonomskoj klasifikaciji što znači dnevnice, dnevnice osobama izvan radnog odnosa prijevoz, i ostalo ili sve troškove koji su vezani uz projekat knjižiti na trošak stručnog usavršavanja po navedenom projektu. Konzultirala sam neke kolegice i sve su različito odradile. Putovanje je trajalo sedam dana, jesam li trebala platiti i doprinos i imaju li pravo na 50,00 kuna dodatka po danu i na čiji teret? Hvala!**

Primici koje fizičke osobe ostvaruju iz fondova i programa Europske unije, a isplatitelj ih je primio od tijela koje je u Republici Hrvatskoj akreditirano za provedbu aktivnosti mobilnosti u skladu s pravilima Europske unije, **u ukupnoj se svoti smatraju neoporezivima** (čl. st. 1. toč. 21. Zakona o porezu na dohodak, Nar. nov., br. 115716.-121/19.). Riječ je primicima koji su ostvaruju u okviru programa kojima Europska unije potiče pokretljivost radne snage na jedinstvenom tržištu rada, što je jedno od najvažnijih obilježja Europske unije kao asocijacije država. Svrha za koju se primici isplaćuju je obrazovanje i stručno usavršavanje, što se postiže razmjenom iskustava između država članica i izravnim uvidom u način organizacije rada i života u drugoj državi članici. Tome

je namijenjen i program Erasmus plus na koji se odnose postavljena pitanja. Učiteljice i učenici nisu bili upućeni na službeno putovanje u Poljsku, već na putovanje u drugu državu kojemu je svrha obrazovanje i stručno usavršavanje. Podsjećam da je prema definiciji službeno putovanje slučaj kada poslodavac (obrazovna ustanova) upućuje radnika u drugo mjesto obaviti poslove njegova radnog mjesta, što nije bilo u ovom slučaju. Iako se ne radi o službenom putovanju, u praksi škole često za provođenje programa mobilnosti radniku izdaju puni nalog, iako to nije potrebno ni za porezne svrhe, niti za druge evidencije koje vodi poslodavac. Primici koji su izravno isplaćeni učiteljicama i učenicima (učiteljice su fizičke preuzele novac za učenike, ali je to i dalje primitak učenika), jednako kao i primici koji su za njih plaćeni na ime troškova kupnje prijevoznih karata i drugi izravni troškovi plaćeni dobavljačima, sve to zajedno je trošak stručnog osposobljavanja i tako se evidentira u knjigovodstvu. Dakle, ne evidentiraju se troškovi po prirodnoj vrsti za koje su namijenjeni, već ih sve treba knjižiti na poziciju troškova stručnog osposobljavanja i usavršavanja. U obrascu JOPPD ukupne iznose treba iskazati po osobama, uz korištenje **šifre 31** (šifra pod 15. 1. na stranici B obrasca JOPPD). U obrascu JOPPD treba iskazati sve osobe koje su uključene u program: učitelje/ice, učenike, ponekad i osobe koje nisu vaši zaposlenici a sudjeluju u programu koji je odobrila Agencija za mobilnost (ako imate sudjelovanje drugih osoba). Iako se radi o višednevnoj aktivnosti, učitelji/ce nemaju pravo na naknadu za povećanu odgojno-obrazovnu odgovornost u visini 50,00 kn po danu. Naime, ta se aktivnost ne realizira kao program škole i ne financira se iz financijskog plana škole, već se u cijelosti financira iz fondova EU.

Osobama koje provode program mobilnosti može se isplatiti samo ono što je predviđeno programom Europske unije. Naknada za povećanu odgojno-obrazovnu odgovornost je novčano pravo koje zaposlenik ostvaruje za višednevne aktivnosti/putovanja realizirana sukladno aktima i programima škole, što nije ovaj slučaj.



Ana Jerković  
prof. psihologije



Ela Kovačić  
dipl. iur.

## Obilježja rada tajnika i računovođa u školama/domovima i izvori stresa na poslu

IMATE PITANJE?  
TREBATE ODGOVOR?

Pošaljite ga na:  
[casopis.poslovni.edukator@gmail.com](mailto:casopis.poslovni.edukator@gmail.com)

Krajem veljače 2020. godine Udruga tajnika i računovođa - UTIRUŠ provela je online anketu u kojoj je u samo tri dana sudjelovalo ukupno 711 tajnika, računovođa i ostalog administrativnog osoblja u školama i učeničkim domovima u Hrvatskoj. Samo broj radnika koji su htjeli iznijeti svoje mišljenje i prikazati stanje svojih radnih mjesta, ali i organizacijskih obveza, emocija, reakcija i stavova, dalo nam je naslutiti kako administrativno osoblje u školama itekako ima potrebu reći kako su zanemareni i preopterećeni. Kraj skoro svako trećeg upitnika završavao je otvorenim pitanjem i zahvalom što netko misli i na njih. Upitnik je kreiran upravo u tu svrhu, da procijeni stanje i obilježja rada, a rezultate smo podijelili u deset kategorija: sociodemografska obilježja, obilježja radnog mjesta, prekovremeni rad, educiranje, zadovoljstvo poslom, stres na poslu, bolovanje, godišnji i zamjene, reguliranje radnog odnosa, pravilnik o zapošljavanju i tim UTIRUŠ.

### 1. SOCIODEMOGRAFSKA, OBILJEŽJA RADNOG MJESTA I PREKOVREMENI RAD

U samom istraživanju sudjelovalo je 58.8 % računovođa, 53 % tajnika te ostali administrativni radnici koji rade na mjestu referenta, administratora ili dijele neke od spomenutih radnih mjesta. Uglavnom su to zaposlenice (90 % žena i 10 % muškaraca) i većina ispitanih ima završenu VSS ili VSŠ (84 %) i jedan dio ima završenu srednju školu (16 %).

Nadalje, prema mjestu zaposlenja većina radi u osnovnoj ili srednjoj školi (98 %), a ostatak ispitanih u učeničkom domu (2 %). Veliko nam je zadovoljstvo bilo vidjeti kako su se administrativni radnici javljali iz svih dijelova Hrvatske i to ponajviše iz Grada Zagreba, Primorsko-goranske županije te Osječko-baranjske.

Pitanja koja su jako važna za daljnju procjenu situacije u kojoj ova populacija zaposlenika radi jesu obilježja radnog mjesta. Pitanja smo postavljali iz pozicije radnika te situacija koje se u stvarnosti događaju i utječu na emocionalni, socijalni i profesionalni aspekt svakog zaposlenog.

Naime, krenuli smo s pitanjem koje administrativno radno mjesto postoji u školi/domu, a da ga osoba radi u okviru svog radnog mjesta nakon čega je uslijedila pitanja o prekovremenom radu.

Ispostavilo se da je čak 89.4 % ispitanih dobilo nekad nalog za prekovremeni rad, ali i kako je čak 87.3 % ispitanih odradilo posao koji ima elemente preko-

vremenog rada, a da za njega nisu nikada dobili nalog za prekovremeni (Slika 1.).

Ono što posebno naglašavamo kako skoro 60 % ispitanih ističe kako škola/dom može na neki način (vlastita sredstva, projekti i slično) isplatiti prekovremeni rad, ali tek 8 % škola/domova isplaćuje prekovremene administrativnom osoblju, dok nastavnom osoblju isplaćuju u 89.9 % slučajeva.

Štoviše, jako često i ponekad (80 % slučajeva) događa se da jedan član administrativnog osoblja u školi/domu obavlja poslove drugog administrativnog osoblja te da za taj posao nisu dodatno plaćeni (98.2 %).

I tajnici i računovođe, kao i ostali administrativni radnici, obavljaju više poslova (osobe za informiranje, službenici za zaštitu podataka, osobe za dostojanstvo, povjerenici za zaštitu na radu, za zaštitu od požara i niz drugih poslova).

Uz spomenuta obilježja, prekovremeni rad treba spomenuti i podatke koji ukazuju na to da 94 % zaposlenih nema zamjenu za svoje bolovanje, već taj posao odraduju sami nakon što se vrate s bolovanja te da nemaju mogućnost koristiti svoj godišnji odmor u cijelosti (79.1 %).

Kontaktirajte nas s povjerenjem:  
[www.kovacic-konzalting.com](http://www.kovacic-konzalting.com)



Ela Kovačić  
dipl. iur.



## Obavijest članovima UTIRUŠ-a

### KAKO DO ODGOVORA?

**casopis.poslovni.edukator@gmail.com**

Narudžba časopisa i mogućnost postavljanja pitanja za pretplatnike časopisa. Autori članaka u časopisu odgovaraju na vaša pitanja pisanim putem. Svaki autor je stručnjak u svom području rada.

**publikacije.kk@gmail.com**

Narudžba knjiga, priručnika i ostalih publikacija.

**kovacic.konzalting@gmail.com**

Vaši upiti i zahtjevi.

**Kontaktirajte nas s povjerenjem!**

Vaš problem našem timu je izazov kojeg moramo riješiti! Tu smo kako bi olakšali vaš svakodnevni rad.

Kontakt osobe:

**ELA KOVAČIĆ**

Kontakt tel. **021 / 208 976**

Kovačić konzalting d.o.o. daje besplatne pravne savjete članovima Udruge tajnika i računovođa u školstvu telefonskim putem i putem elektroničke pošte.

Kontakt osoba za UTIRUŠ:

**DUNJA JAKAŠA**

Kontakt tel. **021 / 221 276**

**www.kovacic-konzalting.com**

Zbog nastale situacije Covid -19, rad koji smo odradili u vezi statusa radnog mjesta voditelja računovodstva i tajnika škole uz svu potrebnu statistiku i podatke koje imamo, smatramo da sada (trenutno) nije vrijeme za dizanje glasa i objašnjavanje koliko smo bitna karika u lancu. U ovom našem školskom lancu svi smo bitni. Bitna je svaka spremačica, domar, kuhar, učitelj, knjižničar, psiholog, pedagog, tajnik, računovođa i dr. Svi smo bitni jer padom samo jednog radnog mjesta u ovom našem svijetu Lego kockica ili padom prvog domina, padamo svi. Sustav pada. U svakom slučaju smatram da se to neće dogoditi jer svi smo bitni. Treba nam svima biti jasno da ako jedno radno mjesto nestane, posao tog radnog mjesta i dalje će postojati, a morat će ga odraditi netko drugi kome do tada to nije bio posao.

Udruga je bila dostupna svim našim članovima za vrijeme zabrane zapošljavanja zamjena za radna mjesta tajnika škole. Tajnici su bili prvi na udaru, a za koje je rečeno da posao tajnika može odraditi i ravnatelj ili netko drugi ako se isti nalazi na bolovanju ili se sprema za porodiljni dopust...

Ovom prilikom zahvaljujem ravnateljima što su stali u obranu spremačica, kao i u obranu radnog mjesta tajnika. Našli smo se u jednoj situaciji za koju nismo očekivali da će se dogoditi. Na kraju smo pobijedili. Zahvaljujem svim članovima Udruge, pretplatnicima časopisa koji su se javljali i davali nam informacije s terena.

Hvala što ste podijelili svoje stavove i strahove s nama i dali nam poticaj da se borimo za vas. Krila koja ste mi dali, dala su mi hrabrost obratiti se i javno tražiti odgovore na konkretna pitanja. To su bila vaša pitanja. To su bili vaši strahovi.

Udruga tajnika i računovođa u školstvu nikad neće stati u borbi za naša prava. Kako rastom i razvojem časopisa Poslovni edukator od 2007. godine bilježi sve što radi Udruge, dopis ćemo objaviti u cijelosti.

Tekst dopisa u nastavku:



Dunja Jakaša



## Obavijest članovima UTIRUŠ-a

Na XVII. Skupštini Udruge tajnika i računovođa u školstvu, održane u Tučepima, dana 25. 10. 2019. godine donjeta je odluka o visini godišnje članarine za 2020. godinu u iznosu od 200,00 kuna.

Uplate izvršiti direktno na:

**IBAN:HR9424070001100576560** /IBAN UTIRUŠA je izmijenjen pripajanjem Splitske banke OTP banci.

Molimo Vas da svoje uplate izvršite najkasnije do 1. 7. 2020. godine. U pozivu na broj navedite OIB vaše ustanove ili vaš članski broj.

Zbog ispostavljanja računa za plaćanje članarine molimo Vas da nas kontaktirate na broj telefona 021/221-276 svakim radnim danom u vremenu od 07.00 do 15.00 sati ili putem email-a;

*dunja.jakasa@utirus.hr ; utirus@utirus.hr*

**Uplatom članarine ostvarujete pravo na:**

- stručno telefonsko savjetovanje na području prava i računovodstva,
- pravo na smanjenu kotizaciju za sudjelovanje na stručnim skupovima u organizaciji Udruge,

- pristup web stranici UTIRUŠ-a sa osobnim pristupnim podacima koje nakon uplate članarine dobije svaki član udruge.

Sve obavijesti o radu, organizaciji stručnih savjetovanja i objavljenim izdanjima možete pronaći na web stranici **www.utirus.hr**

Molimo da nas obavijestite u slučaju promjene radnog mjesta, odlaska u mirovinu, smrti člana ili nemogućnosti plaćanja članarine te odustajanja od članstva u Udruzi zbog evidentiranja promjena u Registar članova.

Rad Udruge možete pratiti **putem web stranice** Udruge ([www.utirus.hr](http://www.utirus.hr)) i **časopisa** Poslovni edukator.

Za sve informacije možete nas nazvati svakog radnog dana u vremenu od 07.00 do 15.00 sati na kontakt broj: 021/221-276 ili nas kontaktirajte e-mailom: *dunja.jakasa@utirus.hr ; utirus@utirus.hr*

Kontakt osoba:

**Dunja Jakaša**

## ČLAN SI UDRUGE TAJNIKA I RAČUNOVOĐA U ŠKOLSTVU?

Imaš problem? - **Nazovi.**

Trebaš savjet? - **Nazovi.**

Imaš pritužbu na rad Udruge ili nisi zadovoljan radom Udruge? - **Pošalji nam pritužbu.**

Želiš pomoći u radu Udruge? - **Prijavi se Udruzi.**

**Svakog radnog dana**

nazovi Dunju Jakaša i prijavi problem **od 8.00 do 14.00 sati** ili pošalji e-mail na: **utirus@utirus.hr; ela.kovacic@utirus.hr** ili **dunja.jakasa@utirus.hr**

Kontakt telefon: **021/221 276**



prof. dr. sc.  
**Vedran Kovačić**  
dr. med.

# „Pandemija“ hipovitaminoze D možda je povezana s pandemijom COVID 19?

IMATE PITANJE?  
TREBATE ODGOVOR?

Pošaljite ga Vedranu Kovačiću na:  
casopis.poslovni.edukator@gmail.com

## 1. UVOD

Istraživanja pokazuju da se nedostatna koncentracija vitamina D u krvi nalazi u 40 – 50 % ukupne populacije, a najniže vrijednosti bilježe se tijekom zimskih mjeseci. Uloga vitamina D poznata je uglavnom u njegovom djelovanju na koštani sustav i za metabolizam kalcija, no danas se zna kako su učinci vitamina D puno složeniji. Naime, skoro sva tkiva u organizmu imaju receptore za vitamin D, a danas su najbolje proučeni povoljni utjecaji vitamina D na funkcije imunološkog, mišićnog, endokrinog, kardiovaskularnog i neurološkog sustava. Dobro su poznati učinci vitamina D na smanjenje rizika pojavnosti mnogih neuroloških bolesti, upalnih i autoimunih bolesti, nekih malignih bolesti te općenito smanjenju smrtnosti.

## 2. VITAMIN D

Vitamin D može se sintetizirati u ljudskom tijelu, točnije u koži, iz kolesterola, pod utjecajem UVB zračenja iz sunca. Time se stvara vitamin D3 (u biljnim izvorima nalazi se vitamin D2). Neizlaganje suncu najčešći je razlog nedostatka vitamina D. Stoga je glavni rizik za pojavu hipovitaminoze D kod onih ljudi koji se nedovoljno izlažu suncu (npr. osobe koje žive na prostorima zemljopisne širine iznad 40° ili smog u velikom gradovima, zatim osobe koje nose zaštitnu odjeću ili sredstva za zaštitu od sunca, osobe tamne puti itd.). Upotreba sredstava za zaštitu od sunca sa zaštitnim faktorom 30 smanjuje sintezu vitamina D za više od 95 %. Osobe tamne puti moraju se izložiti suncu 3-5 puta dulje da bi proizvele jednaku količinu vitamina D kao i svjetlopute osobe. Također, u riziku su pretili osobe (vitamin D se pohranjuje u masnome tkivu), zatim osobe koje uzimaju lijekove koje utječu na metabolizam vitamina D, hospitalizirani bolesnici, osobe starije dobi, trudnice i dojilje. Zalihe vitamina D

smanjuju se sa starenjem (zbog nedovoljnog izlaganja suncu, ali i smanjene sposobnosti stvaranja vitamina D u koži), posebice tijekom zime. Unos vitamina D hranom je vrlo malen, svega 20 % od ukupnih dnevnih potreba. Izvor vitamina D3 u hrani jesu ulja iz jetre bakalara i drugih masnih riba (tuna, srdele, skuša, bakalar, haringa, losos) i žumanjak jajeta.

Pokazatelj statusa vitamina D je koncentracije vitamina D u krvi (mjeri se 25-OH D). Praćenje koncentracije 25-OH D bitno je provoditi kod rizičnih skupina, osobito u području sjeverne hemisfere. Preporučuje se mjerenje 25-OH D na kraju zimskog razdoblja, jer su koncentracije niže u zimskim mjesecima (studeni – ožujak). Koncentracija 25-OH D niža od 75 nmol/L predstavlja manjak (hipovitaminozu D), a koncentracije niže od 50 nmol/L upućuju na nedostatak vitamina D. Ciljevi bi bili koncentracije 25-OH D od 75 do 150 nmol/L.

Nedostatak vitamina D povezan je sa slabljenjem kostiju i smanjenjem koštane mase te s povećanim rizikom od prijeloma kosti. Međutim, mnoge druge bolesti povezane su s manjkom vitamina D. Naime, epidemiološka istraživanja pokazala su povezanost između nedostatka vitamina D i rizika nastanka šećerne bolesti tipa 1 i 2. Dobro je poznato kako vitamin D povećava osjetljivost na inzulin, regulirajući inzulinski receptor. Također, vitamin D djeluje na krvožilni sustav i smanjuje arterijski tlak (u osoba s nedostatkom vitamina D i povišenim krvnim tlakom primjena vitamina D snižava sistolički krvni tlak za 2 – 6 mmHg). U jednom istraživanju koncentracije 25-OH D u krvi niže od 60 nmol/L povezane su s višim rizikom koronarne bolesti i moždanog udara. Vitamin D, također, ima utjecaj na smanjenje rasta tumorskih stanica. Dokazana je povezanost više koncentracije vitamina D i njegova većeg unosa s manjim rizikom nastanka karcinoma debelog crijeva. Vitamin D ima važnu ulogu u regulaciji imunološkog sustava, uz sposobnost zaustavljanja razvoja



Ana Jerković  
prof. psihologije

IMATE PITANJE?  
TREBATE ODGOVOR?

Pošaljite ga Ani Jerković na:  
casopis.poslovni.edukator@gmail.com

# Videoigre – prednosti i nedostaci

Autorica u ovom članku ističe razloge igranja video igara te sve prednosti i nedostatke koji idu uz igranje video igara.

## 1. UVOD

Videoigra se igra pomoću računala, mobitela ili igraćih konzola priključenih na računalo ili televizor.

U novije vrijeme jedan je od najpopularnijih oblika zabave u svijetu. Videoigre se iz dana u dan razvijaju te im se poboljšavaju tehničke karakteristike. Mnogo mladih danas puno vremena provodi igrajući videoigre tako provodeći svoje slobodno vrijeme. Međutim, videoigre mogu prerasti u pravu ovisnost.

## 2. KOJI SU ZAPRAVO RAZLOZI IGRANJA VIDEOIGARA?

Istraživači John L. Sherry i Kristen Lucas (2003) su na temelju svojih istraživanja otkrili šest glavnih motiva zbog kojih ljudi igraju videoigre<sup>1</sup>:

1. **Natjecanje**, s ciljem da igrač bude najbolji u igri
2. **Izazov**, koji motivira igrača da dođe na sljedeću razinu ili pobijedi u igri
3. **Društvena interakcija**, sa svrhom igranja s prijateljima i prikupljanja društvenog statusa
4. **Razonoda**, kako bi prošlo vrijeme ili se ublažila dosada
5. **Maštanje**, koje potiče igrača da u videoigri radi stvari koje u stvarnom životu ne može
6. **Uzbuđenje i napetost**.

[www.kovacic-konzalting.com](http://www.kovacic-konzalting.com)

## 3. PREDNOSTI VIDEOIGARA

Kao prednosti videoigara uglavnom se navode sljedeće<sup>2</sup>:

- **Vidne sposobnosti** – istraživanja su pokazala da igranje videoigara poboljšava neke vidne sposobnosti (npr. čak i male kretnje objekata, bolje prepoznavanje nijansi boja. Ali u ovom dijelu ima i nedostataka, a o tome malo kasnije.
- **Bolje kognitivne sposobnosti** – dok igrate, aktiviraju vam se dijelovi mozga koji su odgovorni za pamćenje, prostornu orijentaciju, finu motoriku i organiziranje informacije pa se tako ove kognitivne sposobnosti izoštravaju.
- **Bolje životne vještine** – neke videoigre uključuju i osmišljavanje strategija, razmišljanje o rizicima, pa igrači postaju bolji u kritičkoj analizi i uče se koncentrirati na rješavanje problema.
- **Smanjuju tjeskobu** – istraživanja su pokazala da su igranjem videoigara osobe samopouzdanije i emocionalno pozitivne, što je suprotno od depresije. Samo treba paziti... videoigre mogu izazvati i suprotno (vidi u nedostacima).

## 4. NEDOSTACI VIDEOIGARA?

Nedostaci videoigara:

- **Ovisnost** – igrice su dizajnirane da stvore ovisnost. Zbog toga je jako važno imati SAMOKONTROLU. Posebice se to odnosi na djecu kojima je kognitivni i socijalni život u procesu razvoja.
- **Zamjena za druženje** – videoigre u velikom broju slučajeva kod ljudi mogu zamijeniti potrebu

<sup>1</sup> Lucas, K., & Sherry, J. L. (2004). Sex Differences in Video Game Play:: A Communication-Based Explanation. *Communication Research*, 31 (5), 499-523.

<sup>2</sup> <https://honestproscons.com/advantages-and-disadvantages-of-video-games/>



Ana Zelalija  
prof..

# Kako uspješno uključiti dijete s oštećenim sluhom u nastavu stranog jezika?

IMATE PITANJE?  
TREBATE ODGOVOR?

Pošaljite ga na:  
casopis.poslovni.edukator@gmail.com

*Da bi se dijete s teškoćama uspješno uključilo u redoviti odgojno-obrazovni sustav, učitelji i nastavnici se moraju obrazovati te stjecati nova znanja i kompetencije te savršavati postojeće. Rad s djecom s poteškoćama je profesionalni izazov i tom radu svakako treba pristupiti promišljeno. U ovom članku osvrnut ću se na rad s djecom koja imaju oštećenje sluha te su uključena u redovno školsko obrazovanje.*

## 1. UVOD

Česta je situacija da predmetni nastavnici koji rade s djecom s teškoćama nisu imali priliku za vrijeme svog školovanja biti educirani kako raditi s takvom djecom. Događa se da je predmetni nastavnik, u ovoj novoj i izazovnoj situaciji, prepušten sam sebi i svojoj osobnoj inicijativi kako bi stekao nova znanja vezan za problematiku, pronašao metodičke savjete i razvio svoje stručne kompetencije. Osobna inicijativa je dobra i poželjna, ali nikako ne smije biti jedini način educiranja.

Svojim radom, razumijevanjem i podrškom, učitelji mogu pridonijeti integraciji djece s teškoćama. Želim ovdje naglasiti da učitelj i predmetni nastavnik trebaju biti osobe pune empatije, strpljenja te razumijevanja za učenikovu poteškoću. Svojim radom i pristupom trebaju pružiti osjećaj sigurnosti i poštovanja djetetu s poteškoćama te omogućiti njegov/njen napredak.

## 2. STRATEGIJE I METODE KOJE MOGU POSLUŽITI U RADU S UČENIKOM OŠTEĆENOG SLUHA

Kad imate u razredu dijete oštećenog sluha racionalna reakcija je bojazan učitelja. Kako pristupiti, kako osmisлити sat u uvjetima inkluzije? Kako razredne aktivnosti osmisлити tako da su poticajne i osiguravaju napredak svih učenika u razrednom odjelu uključujući i dijete s poteškoćama? Na početku školske godine, u početnim razgovorima s učenikom oštećenog sluha, nastavnik će se u određenoj mjeri upoznati s sposobnostima učenika i njegovom čujnosti. Obzirom na to dalje će planirati aktivnosti za vrijeme sata.

## Strategije i metode koje mogu poslužiti u radu:

1. Važno je da upute za izvođenje određenog zadatka nisu duge i opsežne. Trebaju biti kratke i jasno dati poruku učeniku što se od njega traži. Ne treba izbjegavati usmeno kazati što se od učenika očekuje. Kombinacijom pisane upute pred zadatkom i izgovaranjem iste olakšat će se rad.
2. Korisno je dopustiti više vremena za izradu zadatka. Ukoliko je potrebno, smanjiti broj rečenica unutar određenog zadatka. No, ako se radi o učeniku koji se ne školuje po prilagođenom programu, voditi računa da se ne skraćuje programski sadržaj.
3. Kod provjere zadatka na satu uključiti i učenika. Pozvati ga da pročita neku od rečenica koju je uspješno dopuni, napisao do kraja. Na početku to mogu biti kratke rečenice u kojima nema novog vokabulara. Kasnije, s ciljem izbjegavanja predvidivosti te kako bi se i poticalo učenika, to mogu biti i duže rečenice koje uključuju i novi vokabular.
4. Kod čitanja i i općenito kod izgovaranja pojedine riječi i /ili glasa javljat će se greške i teškoće ih biti otkloniti. No, ne treba inzistirati na točnosti. Ona će se s vremenom razviti nakon dugotrajne izloženosti glasovima i izgovorenim riječima,
5. Korisno je pri davanju uputa i/ili objašnjava-nju pojma pokretom ruke ili tijela poduprijeti značenje pojma. Svakako paziti da to nisu brzi pokreti koji bi zbunjivali učenika te je isto tako



Rajka Domin  
dipl. oec.

## RIDERE PER VIVERE!

### REALNOST

- Štef, da mene, na primjer, otmu otmičari i zaišće-ju otkupninu, bil ti njima platil?
- Kak ne? Dve runde, mam!

—

Razgovaraju dvije prijateljice:

- Muž mi je još prije zore otišao na pecanje i još ga uvijek nema. Sigurno ima ljubavnicu!
- Ti uvijek misliš na najgore. Možda se udavio?!

—

Zbog krađe u trgovini žena se našla na sudu:

- Što ste ukrali?
- Konzervu breskvi. - odgovori ona.
- Koliko je bilo breskvi u konzervi?
- 6 ih je bilo.
- Dobro, onda 6 dana pritvora!

Tad se iz pozadine čuje glas muža:

- Časni sude, ukrala je i konzervu graška!

—

Razgovaraju dvije prijateljice:

- Kako ćeš sad Marice otkad ti Pero ima nizak tlak?
- Ništa, očijukat ću sa susjedom kako mu se tlak nebi previše spuštao.

—

Dolazi žena kući kad na vratima ugleda natpis:

*Prodajem ženu, očuvana, malo korištena, cijena 250 eura.*

Sva ljutita krene se derati na muža:

- Tako znači, tako bi me jeftino prodao.
- Pa zašto, cijena je realna. 50 kg žive vage po 4 eura je 200, plus prsten na ruci 50 što bi bilo ukupno 250 eura.

- Dobro! - kaže ona.

Sutradan dolazi muž kući nakon posla pa ugleda i on na vratima natpis:

*Prodajem muža, drugi vlasnik, malo korišten. Cijena 5 eura.*

- Tako ti meni? - iznerviran muž. Ja tebe procijenio na 250 eura, a ti mene na 5. To je apsurdno!

- Naprotiv, sve je u redu s računicom. Dva jaja po 1,5 euro, to je 3 eura i 2 eura za čevapčić.

—

Dovela žena ljubavnika kući da skрати vrijeme dok joj je muž na službenom putu. Taman se oni poskidali i krenuli s predigrom, kad žena čuje kako muž ispred kuće parkira automobil. Ne zna što bi, pa brzo ode do kuhinje, pospe ljubavnika brašnom da izgleda kao statua od gipsa. Kad je muž ušao u spavaću sobu odmah je skužio neobičnu statuu muškarca u uglu.

- Šta je ovo ženo? - upita on.

- Grčka statua, najnovija moda, vidjela sam to kod gospođe Petrović pa sam odlučila i ja nabaviti jednu.

I tako oni nakon kraćeg razgovora legoše u krevet spavati. Usred noći ustade muž i ode do friždera pojesti nešto, pa u tanjur stavio nešto hrane i ponio sa sobom u spavaću sobu. Zastade ispred statue pa reče:

- Uzmi malo brate, znam kako je, prije par dana sam dva dana stajao tako kod gospođe Petrović, umalo nisam umro od gladi.

—

Došla žena kod gatare i plati joj 200 eura. Spusti glavu pa ju tiho pita:

- Što kažu karte, kako mi je muž?

- Kažu da će brzo umrijeti!

- Ma to znam i sama, nisam te za to platila. Pitam te lijepo hoće biti kakve istrage?!

# POSLOVNO ONLINE STRUČNO USAVRŠAVANJE ZA RAVNATELJE

PROGRAM: **STRUČNO USAVRŠAVANJE RAVNATELJA**  
II. MODUL - TEMA: **Aktualnosti za završetak školske godine i priprema nove školske godine**

## 1. Organizacija rada škole

- Kako planirati i programirati rad škole?
- Što podrazumijeva organizacija rada škole?
- Koje tehnike i alate koristiti za uspješnu organizaciju škole?
- Kako pratiti i vrednovati organizacijske procese?

## 2. Upisi u osnovne i srednje škole

- Koji su preduvjeti uspješnog upisa?
- Kako organizirati poslove oko upisa?
- Kako obraditi upisne podatke?

## 3. Završetak školske godine

- Koji su ravnateljski poslovi ključni za završetak školske godine?
- Na koji način analizirati i vrednovati rad škole?
- Kako pripremiti završna izvješća i vrste završnih izvješća?

## 4. Tjedna godišnja zaduženja učitelja, nastavnika i stručnih suradnika

- Koji su preduvjeti uspješne izrade tjednih godišnjih zaduženja?
- Kako izraditi tjedna godišnja zaduženja?

## 5. Rad stručnih tijela škole

- Što sve pripada pod stručna tijela škole?
- Koja je razlika između stručnih i savjetodavnih tijela škole?
- Na koji način organizirati i voditi i/ili koordinirati rad stručnih tijela škole?
- Na koji način vrednovati rad stručnih tijela škole?

Održati će se **od 15. 6. do 19. 6. 2020.** godine.

**Ciklus predavanja traje 5 dana** (svaki dan 40 minuta) **u periodu od 15. 6. 2020.** (ponedjeljak) **do 19. 6. 2020.** (petak) **u vremenu** kada sudionik prijavi termin zbog mogućnosti formiranja grupe s početkom u 17.00 h, 18.00 h ili 19.00 h. **Trajanje dnevnog predavanja** je 40 minuta, uz mogućnost produžetka istog nakon 15 minuta pauze. **Prijavu izvršite** na [www.kovacic-konzalting.com](http://www.kovacic-konzalting.com) **do zaključno 14. 6. 2020.** kako bi se što bolje pripremili. Prijavljeni **polaznik mora imati instaliranu aplikaciju ZOOM** preko koje se vrši predavanje.

**Cijena MODULA** od 5 dana iznosi: **500,00 kuna**  
(u cijenu nije uračunat PDV)

Prijavu izvršite na: [www.kovacic-konzalting.com](http://www.kovacic-konzalting.com)



NAJAVA NOVOG PROJEKTA PREMA PONUĐENIM PROGRAMIMA

# ONLINE EDUKACIJA OD STRANE KOVAČIĆ KONZALTINGA



**PREDAVAČI:** VEĆINOM AUTORI U ČASOPISU *POSLOVNI EDUKATOR*  
KAO I OSTALI STRUČNJACI IZ ODREĐENOG DJELOKRUGA RADA

Nakon uspješno osmišljenog programa edukacija koje nudimo na tržištu, zadovoljstvo nam je napraviti prvi korak u edukaciji putem aplikacije Zoom za sve zainteresirane ravnatelje, tajnike, računovođe, pedagoge i psihologe. Vrijeme je da nastavimo istim tempom uz pomoć virtualnog kontakta! S obzirom na trenutnu situaciju, online edukacije i savjetovanje su idealno rješenje, jer to što ste doma, ne znači da ne možete učiti i usavršavati se. Budite prvi koji će se okušati jer to nikada nije bilo lakše nego danas. Uz pomoć aplikacije Zoom priključite nam se i budite dio tima Kovačić konzaltinga.

**Kovačić konzalting** poklanja 3 poslovna sastanka online savjetovanja po Vašem izboru na određenu temu koju predložite i pošaljete na e-mail [kovacic.konzalting@gmail.com](mailto:kovacic.konzalting@gmail.com) Za Vas obrađujemo temu te Vas putem Zoom aplikacije educiramo i savjetujemo, a Vi se stručno usavršavate.

Sve što trebate napraviti jest napisati motivacijsko pismo i uvjeriti nas zašto baš Vi zaslužujete određenu edukaciju. Sudjelovati mogu svi, a prijave izvršite na [www.kovacic-konzalting.com](http://www.kovacic-konzalting.com) najkasnije do 10. lipnja 2020. godine. Pobjednike ćemo objaviti 20. lipnja 2020. na istoj mrežnoj stranici.

Poslovno online stručno usavršavanje u sklopu projekta Poslovna online akademija Kovačić konzalting (skraćeno POA Kovačić konzalting) nudi stručnu pomoć u rješavanju svakodnevnih problema u radu.

