Otvoreni sat sa savjetnicima VIST-a

Pomoćnici u nastavi • prekovremeni rad s polovicom punog radnog vremena

Seka Jurčev, mag.iur

Vodice, listopad 2026.

PRVA TEMA

POMOĆNICI U NASTAVI

Zapošljavanje i trajanje ugovora o radu

POMOĆNICI U NASTAVI – POSEBAN POLOŽAJ

- Pomoćnici u nastavi uključuju se u odgojno-obrazovni proces radi pružanja potpore učenicima s teškoćama u razvoju.
- Potreba za pomoćnikom vezana je uz ostvarivanje prava učenika na potporu i razdoblje za koje je ta potpora osigurana.
- **Čl. 99. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi** uređuje njihov poseban položaj, a način uključivanja, uvjete i obavljanje poslova uređuje ministar pravilnikom.
- Na pomoćnike u nastavi **ne primjenjuju se odredbe čl. 107. Zakona** kojima se uređuje zapošljavanje u školskim ustanovama.
- **Zakon o osobnoj asistenciji** – čl. 9.-potporu tijekom odgojno-obrazovnog procesa osigurava osnivač ustanove

→ Zapošljavanje pomoćnika treba razlikovati od redovitog popunjavanja radnih mjesta u školi. (važeći čl. 99.ZOOOSŠ izričito određuje da se na te osobe ne primjenjuje čl. 107. Zakona.)

POMOĆNICI U NASTAVI – UGOVOR O RADU

➢ **Pravilnik o pomoćnicima u nastavi i stručnim komunikacijskim posrednicima (NN 85/24) – čl. 3. st. 1.–3.**

- javna ustanova sklapa ugovor o radu s pomoćnikom
- ugovor se sklapa na određeno vrijeme, do kraja školske godine

→ Svaka školska godina – ugovor na određeno vrijeme

➢ Zakon o osobnoj asistenciji – čl. 10. st. 3.

- Sredstva za potporu mogu se osigurati iz proračuna osnivača, prihoda od igara na sreću, ESF+ (Europski socijalni fond), sredstava jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave i drugih izvora.

VAŽNO:

→ Izvor financiranja sam po sebi ne određuje smije li ugovor trajati dulje od tri godine.

→ Za pitanje trajanja ugovora odlučujuće je što dopušta čl. 12. Zakona o radu.

→ EU projekt je važan jer ga ZOR izrijekom navodi kao iznimku.

Ugovor o radu duže od tri godine

- **Zakon o radu (NN br.** 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23, 156/22,46/23,64/23.**)**
- **Opće pravilo (čl. 12. st. 2. i 4.):** Ugovor na određeno traje najdulje 3 godine (najviše 3 uzastopna ugovora), uz obavezan objektivni razlog u ugovoru.
- **Iznimke (čl. 12. st. 7. ZOR-a) – kada je moguće dulje od 3 godine:**
  - Zamjena privremeno nenazočnog radnika.
  - Dovršetak rada na **EU projektu**.
  - Drugi objektivni razlog dopušten posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- **Važna napomena: Pravilnik o pomoćnicima u nastavi i stručnim komunikacijskim posrednicima** propisuje ugovor do kraja školske godine, ali on *nije* "poseban zakon ili kolektivni ugovor" iz čl. 12. st. 7. ZOR-a.
- **ZAKLJUČAK:** Rad dulji od 3 godine ne znači automatski ugovor na neodređeno – nužno je utvrditi pravnu osnovu (npr. financiranje iz EU fondova, čl. 12. st. 7. ZOR-a izrijekom dopušta iznimku ako je dulje trajanje potrebno radi dovršetka projekta koji uključuje financiranje iz fondova EU).

DRUGA TEMA

PREKOVREMENI RAD I
RAD S POLOVICOM PUNOG RADNOG VREMENA

Prekovremeni rad osobe koja radi polovicu punog radnog vremena (koja koristi pravo na rad s polovicom punog radnog vremena zbog pojačane njege djeteta odnosno njege djeteta s teškoćama

- Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama (NN br. 152/22 i 34/25):

- čl. 20. – rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta
- čl. 28. st. 2. – roditelj djeteta s teškoćama u razvoju može pravo koristiti kao rad s polovicom punog radnog vremena
- čl. 59. st. 5. – pri rasporedu radnog vremena poslodavac mora uzeti u obzir svrhu korištenja prava, osim ako to zbog organizacije rada nije moguće

- Zakon o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23, 156/22,46/23,64/23)
- Čl. 65. st. 1.- prekovremeni rad je rad dulji od punog odnosno nepunog radnog vremena u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe.

- Čl. 65. st. 6. - izrijekom uređuje prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do osam godina i radnika koji radi nepuno kod više poslodavaca. Korisnik prava na rad s polovicom punog radnog vremena prema posebnom propisu nije posebno naveden u toj odredbi.

- Čl. 68. st. 2. - Korisnik rada s polovicom punog radnog vremena izrijekom je zaštićen kod nejednakog rasporeda i preraspodjele – potreban je pisani dobrovoljni pristanak.

MIŠLJENJE MINISTARSTVA RADA, MIROVINSKOGA SUSTAVA, OBITELJI I SOCIJALNE POLITIKE

(KLASA: 110-01/26-01/88,URBROJ: 524-03-01-02/2-26-2,31. ožujka 2026.)

- Ministarstvo polazi od svrhe prava: roditelju je omogućeno da umjesto rada u punom radnom vremenu radi s polovicom punog radnog vremena kako bi djetetu, kojem je zbog njegova zdravlja i razvoja potrebna pojačana briga i njega, mogao pružiti potrebnu skrb.
- Polazeći od svrhe tako priznatog prava, Ministarstvo zauzima stajalište da poslodavac radniku koji koristi pravo na rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ne bi mogao naložiti prekovremeni rad budući da bi to bilo u suprotnosti sa svrhom same mjere.

→ Mišljenje nije propis, nego tumačenje nadležnog Ministarstva o primjeni propisa u konkretnom pitanju.

MIŠLJENJE HRVATSKOG ZAVODA ZA ZDRAVSTVENO OSIGURANJE (HZZO)

(KLASA: 500-01/26-01/20-02 | URBROJ: 338-01-01-26-02, 29. rujna 2026. godine).

Ključni pravni stav HZZO-a:

1. Prema članku 12. stavku 1. **Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama** (Narodne novine, br. 152/22 i 34/25)., korisnik može obavljati poslove izvan radnog odnosa (poslove za koje nema utvrđen status osiguranika) pod uvjetom da ne ugrožava njegu djeteta.

2. Prekovremeni rad predstavlja rad na poslovima temeljem kojih je korisnik osiguran te direktno dovodi u pitanje svrhu priznatoga prava na rad s polovicom punog radnog vremena.

ZAKLJUČAK: Obavljanje prekovremenog rada za vrijeme korištenja prava nije dozvoljeno te dovodi do gubitka prava na novčanu potporu.

Hvala na pozornosti!

info@poslovni-edukator.hr

www.vist.hr | www.poslovni-edukator.hr

Tel.: 021/553 333

