

SREDNJA ŠKOLA TOPUSKO
Školska ulica 14, Topusko

PRAVILNIK O RADU
SREDNJE ŠKOLE TOPUSKO

srpanj, 2019. godine

SADRŽAJ

I. OPĆE ODREDBE	2
II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA.....	3
Uvjeti zasnivanja radnog odnosa u Školi.....	3
Zapreke za zasnivanje radnog odnosa u školi	4
Zasnivanje radnog odnosa na temelju natječaja	4
Zasnivanje radnog odnosa bez natječaja	5
Odlučivanje o zasnivanju radnog odnosa.....	5
Sklapanje ugovora o radu.....	6
Sadržaj i oblik ugovora o radu	7
Prijava radnika na mirovinsko i zdravstveno osiguranje	7
Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.....	7
Ugovor o radu na određeno vrijeme	8
Probni rad.....	9
Provjera radnih sposobnosti	10
Zdravstvena sposobnost	10
Pripravnici i stručni ispit.....	10
Pedagoške kompetencije i stručni ispit	11
Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa	12
Obveza i pravo obrazovanja i osposobljavanja	12
III. RADNO VRIJEME.....	12
Puno radno vrijeme	12
Nepuno radno vrijeme.....	12
Evidencija o radnicima i radnom vremenu	14
Raspored radnog vremena.....	14
Preraspodjela radnog vremena	14
Prekovremeni rad	15
IV. ODMORI I DOPUSTI	15
Stanka.....	15
Dnevni odmor	15
Tjedni odmor	16
Godišnji odmor	16
Plaćeni dopust.....	19
Neplaćeni dopust.....	20
V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA	21
VI. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA.....	25
VII. PRESTANAK UGOVORA O RADU	26
VIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	32
IX. NAKNADA ŠTETE	33
X. PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO	34
XI. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA	35
XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	36

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14.,127./17.) te članka 136.i 161. Statuta Srednje škole Topusko, Školski odbor Srednje škole Topusko, nakon prethodnog savjetovanja o donošenju Pravilnika o radu sa sindikalnim povjerenikom, na 25. sjednici održanoj 8. srpnja 2019. godine donosi

P R A V I L N I K O R A D U

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) Srednja škola Topusko kao poslodavac (u daljem tekstu: Škola) uređuje uvjete rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obveze Škole i radnika, plaće i ostala materijalna prava radnika, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Školi.

Izrazi navedeni u ovom Pravilniku neutralni su i odnose se na osobe oba spola.

Članak 2 .

Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćanim ili nepunim radnim vremenom ili su zasnovali radni odnos kao pripravnici, a koji rad obavljaju u prostoru Škole.
Nitko u Školi ne može početi s radom bez sklopljenog ugovora o radu.

Članak 3.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 4.

Prije nego što radnik započne s radom ravnatelj, tajnik ili druga osoba ovlaštena od strane ravnatelja dužan je upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu u Školi.

Škola će omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika i drugih propisa kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika.

Članak 5.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja odnosno drugih osoba ovlaštenih od strane ravnatelja, u skladu s naravi i vrstom rada.

Škola uz puno poštovanje prava i dostojanstva svakog radnika jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza dok rad i ponašanje radnika ne šteti radu i ugledu Škole.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, Škola odnosno ravnatelj ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom, a na nedopuštena pitanja ne mora se odgovoriti.

Prava i obveze radnika i Škole iz ugovora o radu, zakona i ovoga Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

• Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u školi

Članak 6.

Ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava općim i posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa.

Osoba koja zasniva radni odnos u Školi mora ispunjavati opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa sukladno općim propisima o radu i posebne uvjete sukladno Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi («Narodne novine» broj 87/08., 86/09., 92/2010., 105/2010., 90/2011., 86/2012., 94/13., 152/14., 7/17. i 68/18., dalje u tekstu: Zakon o odgoju i obrazovanju) i drugim važećim zakonskim i podzakonskim propisima.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Školi za osobe koje sudjeluju u odgojno-obrazovnom radu s učenicima su poznavanje hrvatskog jezika i latiničnog pisma u mjeri koja omogućava izvođenje odgojno-obrazovnog rada, odgovarajuća vrsta i razina obrazovanja kojom su osobe stručno osposobljene za obavljanje odgojno-obrazovnog rada. Odgojno-obrazovni radnici obvezni su imati potrebne pedagoške kompetencije.

Uvjeti i odgovarajuća vrsta i razina obrazovanja za odgojno obrazovne radnike Škole - nastavnike i stručne suradnike propisani su Zakonom o odgoju i obrazovanju te važećim Pravilnikom o stručnoj spremi i pedagoško-psihološkom obrazovanju nastavnika u srednjem školstvu.

Ako se ne može zasnovati radni odnos s osobom koja ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja i koja ima stečene pedagoške kompetencije, radni odnos može se zasnovati s osobom koja ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja, a nema potrebne pedagoške kompetencije uz uvjet stjecanja tih kompetencija u roku propisanom Zakonom o odgoju i obrazovanju.

Pri zasnivanju radnog odnosa ravnatelj Škole obvezan je u propisanim slučajevima dati prednost pri zapošljavanju određenim kategorijama osoba koje ispunjavaju sve propisane uvjete, u skladu s odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju te drugim posebnim propisima.

Uvjeti za tajnika škole su:

- a) završen sveučilišni diplomski studij pravne struke ili specijalistički diplomski stručni studij javne uprave,
- b) završen preddiplomski stručni studij upravne struke, ako se na natječaj ne javi osoba iz točke a) ovoga stavka.

Uvjeti za voditelja računovodstva su:

- a) završen diplomski sveučilišni studij ekonomije odnosno poslijediplomski specijalistički studij ekonomije odnosno preddiplomski sveučilišni studij ekonomije odnosno stručni studij ekonomije,
- b) viša ili visoka stručna sprema ekonomske.

Ravnatelj škole kao uvjet može navesti završenu srednju školu ekonomskog smjera i drukčije uvjete, a moguće je dodati kao uvjet godinu dana radnog iskustva na poslovima proračunskog računovodstva

Uvjet za domara ložača je završena srednja škola tehničke struke te posebni uvjeti: uvjerenje o posebnoj zdravstvenoj sposobnosti za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada i uvjerenje o osposobljenosti za rukovatelja centralnog grijanja odnosno ložača centralnog grijanja prema posebnim propisima.

Uvjet za spremačicu je završena osnovna škola.

- **Zapreke za zasnivanje radnog odnosa u školi**

Članak 7.

Radni odnos u Školi ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela navedenih u članku 106. stavcima 1. i 2. Zakona o odgoju i obrazovanju.

Radni odnos u Školi ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovog članka.

Nepostojanje zapreka za zasnivanje radnog odnosa u Školi iz stavka 1. ovog članka dokazuje se uvjerenjem Ministarstva pravosuđa da se osoba ne nalazi u evidenciji pravomoćno osuđenih osoba, a to uvjerenje ravnatelj Škole pribavlja po službenoj dužnosti.

Nepostojanje zapreka iz stavka 2. ovog članka dokazuje se uvjerenjem nadležnog suda da se protiv osobe ne vodi kazneni postupak, da nije podignuta pravomoćna optužnica ili optužni prijedlog i da za osobu nije izrečena nepravomoćna osuđujuća presuda za kaznena djela za koja je zapriječena novčana kazna ili kazna zatvora. Ovo uvjerenje pribavlja kandidat i predaje prilikom podnošenja prijave na natječaj odnosno, ukoliko se zasniva radni odnos bez natječaja, prije sklapanja ugovora o radu.

Ako osoba u radnom odnosu u Školi bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela stavka 1. ovog članka, Škola će otkazati 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 odluku, a po proteku toga roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika u kojem će slučaju Škola, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.

Ako Škola kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u Školi pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovog članka udaljit 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. Ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni postupak pokrenut protiv radnika ili je pravomoćnom presudom radnik oslobođen od odgovornosti, radniku će se vratiti obustavljeni dio plaće od prvog dana udaljenja.

- **Zasnivanje radnog odnosa na temelju natječaja**

Članak 8.

Radni odnos u Školi zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.

Prije objave natječaja Škola mora potrebu za radnikom prijaviti Uredu državne uprave u Sisačko-moslavačkoj županiji koji vodi evidenciju o radnicima za kojima je prestala potreba u cijelosti ili u dijelu radnog vremena.

Ako u evidenciji postoji odgovarajuća osoba, na prijedlog Ureda državne uprave, Škola može zasnovati radni odnos s osobom koja ispunjava uvjete za zasnivanje radnog odnosa za koje je Škola prijavila potrebu.

Nakon što je Ured državne uprave obavijestio Školu da u evidenciji nema odgovarajuće osobe, odnosno nakon što se ravnatelj Škole istom tijelu pisano očitovao o razlozima zbog kojih nije primljena upućena osoba Škola objavljuje natječaj.

Natječaj se objavljuje na mrežnoj stranici i oglasnoj ploči Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnoj stranici i oglasnoj ploči Škole.

Rok za primanje prijave kandidata ne može biti kraći od osam (8) dana.

U natječaju se navode uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Školi sukladno Zakonu odgoju i obrazovanju, dokumentacija koju su kandidati dužni priložiti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta, rok u kojem su kandidati dužni podnijeti prijavu.

Prilikom objave natječaja i zasnivanja radnog odnosa s radnikom Škola je dužna poštivati odredbe Zakona o ravnopravnosti spolova (NN broj 82/08) te mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto mogu javiti osobe oba spola.

Radni odnos u Školi zasniva se s osobom koja ispunjava uvjete iz članka 105. Zakona o odgoju i obrazovanju za zasnivanje radnog odnosa.

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 105. Zakona o odgoju i obrazovanju tj. čl. 6. Pravilnika, natječaj će se ponoviti u roku od pet (5) mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenoga natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

- **Zasnivanje radnog odnosa bez natječaja**

Članak 9.

Iznimno, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:

- na određeno vrijeme, kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ili na drugi propisan način, ali ne dulje od 60 dana,
- s osobom kojoj je ugovor o radu na neodređeno vrijeme otkazan zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga i koja se nalazi u evidenciji Ureda državne uprave u Sisačko-moslavačkoj županiji,
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u školskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme,
- na temelju sporazuma školskih ustanova u kojima su radnici u radnom odnosu na neodređeno vrijeme ako žele zamijeniti mjesto rada zbog udaljenosti mjesta rada od mjesta stanovanja,
- s osobom koja se zapošljava na radnom mjestu vjeroučitelja.

Vjeroučitelji zasnivaju radni odnos u Školi na temelju posebnih ugovora s vjerskim zajednicama.

- **Odlučivanje o zasnivanju radnog odnosa**

Članak 10.

O zasnivanju 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 60 dana.

Ako se Školski odbor ne očituje u roku od 10 dana od dana dostave zahtjeva za suglasnošću iz stavka 1. ovog članka, smatra se da je suglasnost dana.

Radi dobivanja prethodne suglasnosti ravnatelj škole predlaže Školskom odboru, usmeno na sjednici ili pisanim putem, zasnivanje radnog odnosa s osobom koja ispunjava uvjete natječaja

odnosno s drugom odgovarajućom osobom ako se na natječaj nije prijavila osoba koja ispunjava uvjete natječaja.

Ako Školski odbor uskrati suglasnost ravnatelju za zasnivanje radnog odnosa s predloženom osobom ravnatelj može predložiti zasnivanje radnog odnosa s drugom odgovarajućom osobom, osobito ako postoje i drugi kandidati koji ispunjavaju uvjete natječaja i za koje se može pretpostaviti da će uspješno obavljati poslove za koje je raspisan natječaj.

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 6.ovoga Pravilnika, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

Ako ne postoji niti jedan kandidat s kojim bi se mogao zasnovati radni odnos ili ne postoji kandidat za kojega se može pretpostaviti da će kvalitetno obavljati poslove za koje je objavljen natječaj, ravnatelj može odlučiti da se natječaj ponovi. Do zasnivanja radnog odnosa na temelju ponovljenoga natječaja radni odnos zasniva se na određeno vrijeme do zasnivanja radnoga odnosa na temelju ponovljenog natječaja ili na drugi propisani način, a najduže do 60 dana jer poslovi ne trpe odgodu.

Način i postupak provedbe natječaja u Školi kojim se svim kandidatima za zapošljavanje u školi osigurava jednaka dostupnost i pod jednakim uvjetima, vrednovanje kandidata prijavljenih na natječaj, odnosno kandidata koje je uputio ured državne uprave, kao i odredbe vezane uz sastav posebnog povjerenstva koje sudjeluje u procjeni kandidata uređuju se pravilnikom škole, na koji suglasnost daje ured državne uprave.

Kandidate natječaja koji nisu izabrani, Škola obavještava o tome u roku od 15 dana od dana izbora kandidata.

• **Sklapanje ugovora o radu**

Članak 11.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu kojeg u ime Škole sklapa ravnatelj.

Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ravnatelj i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim sastojcima ugovora o radu.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto i sklapanju ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa Škola odnosno ravnatelj ne smije tražiti od kandidata odnosno radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom i zabranjeno je svako postupanje koje može imati obilježje izravne ili neizravne diskriminacije osobe koja traži zaposlenje.

Pri sklapanju ugovora o radu ravnatelj ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s radnikom koji ispunjava tražene uvjete.

- **Sadržaj i oblik ugovora o radu**

Članak 12.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

- 1) strankama i njihovu prebivalištu odnosno sjedištu,
- 2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima rada uz navođenje mjesta rada na kojima radnik radi,
- 3) nazivu, naravi ili vrsti poslova na kojima se radnik zapošljava,
- 4) danu početka rada,
- 5) očekivanom trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- 6) trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
- 7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Škola, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
- 8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- 9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto podataka iz stavka 2. točaka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor koji uređuje ta pitanja.

Članak 13.

Ako se ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku, to ne utječe na postojanje i valjanost ugovora o radu.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, ravnatelj Škole dužan je prije početka rada radniku uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Ako ravnatelj prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

- **Prijava radnika na mirovinsko i zdravstveno osiguranje**

Članak 14.

Škola je dužna radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam (8) dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

- **Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

Članak 15.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme uvijek kada postoji potreba za trajnim zapošljavanjem radnika, a Škola ima sva potrebna odobrenja za sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme u skladu sa zakonskim odredbama.

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje Školu i radnika dok ga netko od njih ne otkáže ili dok ne prestane na drugi propisani način.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 16.

Kada su zakonom ili drugim propisom za obavljanje poslova u Školi utvrđeni posebni uvjeti, može se sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme samo s radnikom koji ispunjava te uvjete.

Dokaze o ispunjenosti uvjeta iz stavka 1. ovoga članka osigurava radnik do sklapanja ugovora o radu ili do dana početka rada.

- **Ugovor o radu na određeno vrijeme**

Članak 17.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Škola smije s istim radnikom sklopiti svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi mora biti naveden odnosno kada je to predviđeno posebnih propisom.

Pri sklapanju svakog sljedećeg uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme treba navesti da je radnik sa Školom već imao sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, uz navođenje razloga sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme prema stavku 2. ovoga članka.

Svaka izmjena ili dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom. Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 18.

Objektivni razlozi zbog kojih se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme su:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika
- ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete natječaja, radni odnos se može zasnovati s osobom koja ne ispunjava uvjete, a Škola je u obvezi ponoviti natječaj u roku pet (5) mjeseci
- kada je potrebno osigurati kontinuitet rada, odnosno kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, radni odnos se može zasnovati na određeno vrijeme, bez natječaja, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ili na drugi zakonom propisani način, a najduže do 60 dana
- drugi razlozi propisani zakonom ili podzakonskim aktom.

Članak 19.

Radnicima koji sa Školom imaju sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme ravnatelj Škole dužan je osigurati iste uvjete rada kao i radnicima koji imaju ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama. a koji obavljaju iste ili slične poslove.

Radnike koji su u Školi zaposleni na određeno vrijeme ravnatelj je dužan izvijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme i omogućiti im usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su u Školi zaposleni na neodređeno vrijeme.

Članak 20.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru odnosno prestankom postojanja razloga zbog kojeg je ugovor sklopljen.

O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj izvješćuje radnika pisanim putem.

- **Probni rad**

Članak 21.

Pri sklapanju ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati dulje od šest (6) mjeseci.

Probni rad ugovara se ugovorom o radu, a vrijeme trajanja utvrđuje se u skladu sa zakonskim odredbama i odredbama Kolektivnog ugovora za konkretno radno mjesto.

Članak 22 .

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Probni rad radnika prati ravnatelj, ovlaštena osoba ili povjerenstvo koje imenuje ravnatelj.

Članak 23.

Najkasnije zadnjeg dana probnog rada, ravnatelj radnika izvješćuje o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu to predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Kada radnik ne zadovolji na probnom radu ugovor o radu otkazuje mu se uz prethodnu suglasnost Školskog odbora i otkazni rok od najmanje sedam (7) dana.

Na otkaz ugovora o radu zbog nepovoljne ocjene probnog rada ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim o obliku, obrazloženju i dostavi otkaza, o početku tijeka otkaznog roka i o sudskom raskidu ugovora o radu.

Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje na snazi.

- **Provjera radnih sposobnosti**

Članak 24.

Prije izbora kandidata provodi se selekcijski postupak, utvrđuje rang-lista kandidata prema rezultatima provedenog postupka i daje obrazloženo mišljenje temeljem cjelokupnih rezultata procjene kandidata

Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi povjerenstvo koje imenuje ravnatelj Škole.

Postupak provjere radnih sposobnosti i procjene kandidata uređuje se Pravilnikom o načinu i postupku zapošljavanja Škole, a na koji suglasnost daje Ured državne uprave Sisačko-moslavačke županije.

- **Zdravstvena sposobnost**

Članak 25.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

Zdravstvena sposobnost za rad u Školi kao i posebna zdravstvena sposobnost za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada dokazuju se isključivo uvjerenjima ovlaštenih zdravstvenih ustanova.

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi poslodavac.

- **Pripravnici i stručni ispit**

Članak 26.

Osoba koja se prvi puta zapošljavanja u zanimanju za koje se školovala zasniva radni odnos na poslovima nastavnika, odnosno stručnog suradnika kao pripravnik.

Pripravnički staž traje godinu dana i u tom razdoblju pripravnik se osposobljava za samostalan rad.

Prava i obveze Škole i nastavnika pripravnika iz stavka 1. ovoga članka uređuju se ugovorom o radu.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno ili određeno vrijeme.

Ugovor o radu s pripravnikom na neodređeno vrijeme sklapa se uz uvjet polaganja stručnog ispita u zakonski propisanom roku.

Pripravnik je dužan položiti stručni ispit u roku od godine dana od isteka pripravničkog staža. Rok za polaganje stručnog ispita u slučaju privremene nesposobnosti radnika za rad, korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana isteka pripravničkog staža radni odnos prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

Članak 27.

S osobom koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, izjednačena je i osoba čije je radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala kraće od trajanja pripravničkog staža, s time da će se u pripravnički staž uračunati i dosadašnje radno iskustvo.

Program i način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad tijekom pripravničkog staža i praćenja njegovog rada s učenicima te sadržaj, način i uvjete polaganja stručnog ispita propisuje ministar.

Članak 28.

Osoba koja ima odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala dulje od trajanja pripravničkog staža radni odnos na poslovima nastavnika i stručnog suradnika zasniva uz uvjet polaganja stručnog ispita u roku od godine dana od dana zasnivanja radnog odnosa.

Osobi iz stavka 1. ovog članka koja ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana zasnivanja radnog odnosa, radni odnos prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

Rok za polaganje stručnog ispita u slučaju privremene nesposobnosti radnika za rad, korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad.

- **Pedagoške kompetencije i stručni ispit**

Članak 29.

S osobom koja zasniva radni odnos na radnom mjestu nastavnika odnosno stručnog suradnika, a koja ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala dulje od trajanja pripravničkog staža, ali nema stečene pedagoške kompetencije i položen stručni ispit, radni se odnos zasniva uz uvjet stjecanja pedagoških kompetencija na visokom učilištu i polaganja stručnog ispita u roku od dvije (2) godine od dana zasnivanja radnog odnosa.

Rok za stjecanje pedagoških kompetencija i polaganje stručnog ispita u slučaju privremene nesposobnosti radnika za rad, korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad.

Stjecanje pedagoških kompetencija preduvjet je za polaganje stručnog ispita.

Ako osoba iz stavka 1. ovoga članka ne stekne pedagoške kompetencije i ne položi stručni ispit u roku od dvije (2) godine od dana zasnivanja radnog odnosa, radni odnos joj prestaje istekom zadnjeg dana roka za stjecanje pedagoških kompetencija i polaganje stručnog ispita.

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 105. Zakona o odgoju i obrazovanju, radni odnos se može zasnovati s osobom koja ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja, a nema potrebne pedagoške kompetencije uz uvjet stjecanja tih kompetencija i polaganja stručnog ispita.

Osoba iz stavka 5. ovog članka koja nema radnog iskustva u zanimanju za koje se školovala zasniva radni odnos na poslovima nastavnika i stručnog suradnika kao pripravnik te se na nju na odgovarajući način primjenjuju odredbe čl. 108. Zakona o odgoju i obrazovanju odnosno odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na pripravnike.

- **Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa**

Članak 30.

Škola može primiti nastavnika i stručnog suradnika na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa u Školi .

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa ne može trajati duže od pripravničkog staža.

S osobom koja se stručno osposobljava za rad ravnatelj sklapa pisani ugovor o stručnom osposobljavanju za rad kojim su određena prava i obveze osobe koja se stručno osposobljava za rad i Škole.

- **Obveza i pravo obrazovanja i osposobljavanja**

Članak 31.

Nastavnici, stručni suradnici i ravnatelj škole imaju pravo i obvezu trajno se stručno osposobljavati i usavršavati kroz programe koje je odobrilo nadležno Ministarstvo, sukladno Zakonu o odgoju i obrazovanju.

Škola je dužna omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

III. RADNO VRIJEME

- **Puno radno vrijeme**

Članak 32.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet (5) radnih dana.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Ravnatelj Škole dužan je razmotriti zahtjev radnika koji u Školi ima sklopljen ugovor o radu na puno radno vrijeme za sklapanjem ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kao i radnika koji ima sklopljen ugovor o radu na nepuno radno vrijeme za sklapanjem ugovora o radu za puno radno vrijeme, ako u Školi postoje mogućnosti za takvu vrstu rada.

- **Nepuno radno vrijeme**

Članak 33.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, ali može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati tjedno odnosno do 180 sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti ravnatelja o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme sa drugim poslodavcem/poslodavcima.

Škola će sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu i u slučaju kad radnik podnese zahtjev za obavljanje rada u nepunom radnom vremenu, a priroda posla i ostali uvjeti to omogućavaju, a radniku se odobri sklapanje takvog ugovora.

Ako radnik s kojim je Škola sklopila ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, radi kod još jednog ili više poslodavaca, ravnatelj treba s drugim poslodavcima dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.

Škola je dužna radniku koji je zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme.

Škola je dužna radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

Članak 34.

Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu ravnatelj može rasporediti u manje od pet (5) radnih dana u tjednu.

Radnici koji rade s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede stanke, dnevnog odmora, odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora i trajanja godišnjeg odmora.

Radnik koji radi s nepunim radnim vremenom ostvaruje pravo na plaću, mirovinski staž, naknadu za vrijeme bolovanja i naknadu za godišnji odmor razmjerno radnom vremenu na koje je zasnovao radni odnos.

Radnik koji radi nepuno radno vrijeme u jednoj ili više ustanova, ima pravo na jedan puni iznos regresa za godišnji odmor, koji će isplatiti školska ustanova prema dogovoru između škola, obično je to matična škola.

Razdoblje rada s nepunim radnim vremenom jednako je razdoblju radu s punim radnim vremenom glede prava na otkazni rok i otpremninu.

Prilikom donošenja odluke o rasporedu godišnjeg odmora za radnika koji radi u dvije ili više školskih ustanova, školske ustanove moraju uskladiti rješenja o korištenju godišnjeg odmora za radnika na način da ga radnik koristi istovremeno u svakoj školskoj ustanovi.

Naknadu za bolovanje radnika koji radi s nepunim radnim vremenom u dvije ili više školskih ustanova obračunava i isplaćuje svaka škola razmjerno radnom vremenu.

Neoporezive primitke putnih troškova, dnevnica, troškova noćenja na službenom putovanju, terenskog dodatka i ostale neoporezive primitke isplaćuje škola u kojoj radnik ostvaruje to pravo.

Radnicima koji su sa Školom sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme s nepunim

radnim vremenom, ravnatelj može ponuditi sklapanje ugovora o radu do punoga radnog vremena bez objavljivanja natječaja u slučaju kada Škola ima odobrenje za povećanje radnoga vremena.

- **Evidencije o radnicima i radnom vremenu**

Članak 35.

U Školi se vodi evidencija o svim zaposlenim radnicima u skladu s važećim propisom koji uređuje materiju evidencije o radnicima. U trenutku donošenja ovoga Pravilnika evidencija o radnicima uređuje se Pravilnikom o sadržaju i načinu evidencije o radnicima (NN br. 32/15, 97/15, 73/17).

U Školi se vodi i evidencija o radnom vremenu svih zaposlenih radnika u skladu s važećim propisima koji uređuju materiju vođenja evidencija o radnom vremenu. U trenutku donošenja ovoga Pravilnika vođenje evidencije o radnom vremenu svih zaposlenih radnika uređuje se Pravilnikom o evidenciji radnog vremena za radnike školskih ustanova (NN br. 144/11.).

- **Raspored radnog vremena**

Članak 36.

Raspored radnog vremena utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom ako raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između Škole i radničkog vijeća, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

O rasporedu radnog vremena ili promjeni rasporeda radnog vremena ravnatelj je dužan izvijestiti radnike najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu, od ponedjeljka do petka, osim za rad u nepunom radnom vremenu u kojem će slučaju tjedno radno vrijeme biti raspoređeno na manje od pet radnih dana.

Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno.

Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.

Radnik ne smije za vrijeme trajanja radnog vremena napuštati radni prostor Škole osim uz dopuštenje ravnatelja.

- **Preraspodjela radnog vremena**

Članak 37.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traju duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ravnatelj je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme te takav plan preraspodijele dostaviti inspektoratu rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

- **Prekovremeni rad**

Članak 38.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev ravnatelja dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

Ravnatelj je dužan radniku izdati pisani nalog za prekovremeni rad kojim se utvrđuje vrijeme trajanja prekovremenog rada te način isplate uvećanja plaće za prekovremeni rad, najkasnije jedan dan unaprijed, osim u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Školi znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika i u drugim izvanrednim okolnostima, kada je radnik obavezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Ako priroda prijeko potrebe posla onemogućuje ravnatelja za izdavanje pisanog naloga prije početka prekovremenog rada, usmeni je nalog ravnatelj dužan pisano potvrditi u roku od sedam (7) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

U slučaju uvođenja prekovremenog rada tjedna norma nastavnika u neposrednom odgojno obrazovnom radu može se uvećati iznad norme za 3 nastavna sata tjedno, a uz pristanak nastavnika najviše 6 sati tjedno, najdulje za jedno polugodište.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako drugačije nije ugovoreno Kolektivnim ugovorom.

Ako radnik radi prekovremeno tada ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Trudnica, roditelj s djetetom do treće godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, radnik koji radi u punom radnom vremenu i ima sklopljen ugovor o radu kod drugog poslodavca u trajanju do osam sati tjedno, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

IV. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 39.

Na temelju posebne naravi posla u srednjem školstvu odmor (stanka) je sastavni dio odluke o tjednom i godišnjem zaduženju radnika u trajanju od 30 minuta dnevno, s time da se ne umanjuje norma neposrednog odgojno-obrazovnog rada.

Odmor u toku rada – stanika u trajanju iz stavka 1. ovog članka se obračunava radniku u punom radnom vremenu odnosno, radnicima u nepunom radnom vremenu pripada razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

2. Dnevni odmor

Članak 40.

Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest (12) sati neprekidno tijekom razdoblja od dvadeset četiri (24) sata.

3. Tjedni odmor

Članak 41.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

4. Godišnji odmor

• Pravo na godišnji odmor

Članak 42.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje 4 tjedna.

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

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, razdoblja korištenja prava na roditeljski i roditeljski dopust, dani plaćenog dopusta, dani tjednog odmora.

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

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

• Kriteriji za određivanje godišnjeg odmora

Članak 43.

Na minimalni broj dana godišnjeg odmora – dvadeset (20) radnih dana dodaje se broj radnih dana u skladu s odredbama kolektivnog ugovora na osnovi sljedećih kriterija:

a) Prema uvjetima rada:

- rad na poslovima s otežanim uvjetima rada – 2 dana;
- rad u smjenama, dvokratni rad ili redovni rad subotom i nedjeljom, rad blagdanima i neradnim danima određenim zakonom – 2 dana;
- za poslove razrednika – 1 dan;
- za rad u više programa – 1 dan;
- za rad s učenicima s teškoćama u razvoju – 2 dana;
- za rad u dvije škole – 1 dan.

b) Prema složenosti poslova:

- poslovi I. vrste – 4 dana;
- poslovi II. vrste – 3 dana;
- poslovi III. vrste – 2 dana;
- ostali poslovi – 1 dan.

c) Prema dužini radnog staža:

- od 5 do 15 godina radnog staža – 2 dana;
- od 15 do 25 godina – 3 dana;
- od 25 do 35 godina – 4 dana;
- preko 35 godina – 5 dana.

- d) Prema posebnim socijalnim uvjetima:
- roditelju, posvojitelju ili staratelju s 1 malodobnim djetetom – 2 dana;
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan;
 - roditelju posvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju – 3 dana;
 - samohranom roditelju još po – 1 dan;
 - sudioniku Domovinskog rata – 1 dan.
- e) Prema doprinosu na radu:
- ako ostvaruje izvrsne rezultate rada – 3 dana;
 - ako je vrlo uspješan – 2 dana;
 - ako je uspješan – 1 dan.
- f) Prema invaliditetu:
- osobe s invaliditetom s procijenjenom invalidnošću od 25 do 50% – 2 dana;
 - osobe s invaliditetom s procijenjenom invalidnošću preko 50% – 4 dana.

• Vrijeme korištenja godišnjeg odmora

Članak 44.

Radnici koriste godišnji odmor u pravilu tijekom zimskog, proljetnog i ljetnog odmora učenika, prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.

Radnik može u dogovoru s ravnateljem škole, a u skladu sa stavkom 1. ovog članka, godišnji odmor koristiti i u više dijelova.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, obavezan je tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva (2) tjedna godišnjeg odmora neprekidno, osim ako se ne dogovori drukčije.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome najmanje tri dana ranije izvijesti ravnatelja.

• Raspored korištenja godišnjih odmora

Članak 45.

Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje ravnatelj.

O rasporedu i trajanju godišnjeg odmora, ravnatelj izvješćuje radnika najmanje petnaest (15) dana prije korištenja godišnjeg odmora.

O planu godišnjih odmora ravnatelj se treba savjetovati sa sindikalnim povjerenikom najkasnije do 01. lipnja tekuće godine, a raspored korištenja godišnjih odmora donijeti do 30. lipnja tekuće godine.

Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, poslodavci su dužni omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovom zahtjevu.

• Odluka o korištenju godišnjeg odmora

Članak 46.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora ravnatelj dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja.

Odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora koju donosi ravnatelj, dostavlja se radniku na radno mjesto.

Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, odluka iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

• Puni godišnji odmor

Članak 47.

Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid između dva radna odnosa duži od osam (8) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada ne smatra se prekidom rada u smislu roka stjecanja prava na godišnji odmor iz stavka 1. ovog članka.

• Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 48.

Pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od 1/12 punog godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa ima pravo:

- Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor (radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, a u Školi radi neprekidno manje od 6 mjeseci)
- Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora

Razmjerni godišnji odmor računa se na način da se radniku odredi broj dana punog godišnjeg odmora na koji bi ostvarivao pravo, zatim se tako određen broj dana podijeli sa 12 i pomnoži s brojem mjeseci rada.

Pri računanju broja dana, najmanje polovica dana zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Izuzetak od prava na razmjerni dio godišnjeg odmora odnosi se na radnika koji odlazi u mirovinu. Takav radnik ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu bez obzira na vrijeme provedenom na radu u godini u kojoj odlazi u mirovinu.

• Prekid godišnjeg odmora

Članak 49.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke ravnatelja.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog dopusta ili bolovanja, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad.

Ostatak godišnjeg odmora koristiti će naknadno, prema sporazumu s ravnateljem.

Ako sam plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, radnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta odnosno bolovanja.

• Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 50.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 44. ovoga Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 44. ovoga Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 44. Ovoga Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

• Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 51.

Ako radnik, u slučaju prestanka ugovora o radu, u Školi nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti ili djelomično, Škola mu je dužna isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

5. Plaćeni dopust

Članak 52.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine najviše do ukupno 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- | | |
|--|------------------------------------|
| • sklapanja braka ili životnog partnerstva | 5 radnih dana |
| • rođenja ili posvojenja djeteta | 5 radnih dana |
| • smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja, i unuka | 5 radnih dana |
| • smrti djeda, bake te roditelja supružnika | 2 radna dana |
| • teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta izvan mjesta stanovanja | 3 radna dana |
| • selidba u isto mjesto stanovanja | 2 radna dana |
| • selidba u drugo mjesto stanovanja | 4 radna dana |
| • nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama | 1 radni dan |
| • sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | 2 radna dana |
| • elementarne nepogode | 5 radnih dana |
| • dobrovoljni davatelji krvi | 2 radna dana za svako davanje krvi |

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju radnih dana koje je tijekom godine iskoristio po drugim osnovama.

Ako slučaj iz stavka 1. ovog članka nastane dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust, a nakon toga nastavlja koristiti godišnji odmor.

Obveza je radnika vratiti se na rad zaključno sa zadnjim danom godišnjeg odmora po Odluci o korištenju godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust odobrava ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika kojem su priloženi dokazi o nastanku slučaja, a koji se podnosi 3 dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta, osim u iznenada nastalim slučajevima kada će se dostaviti naknadno.

Pravo na plaćeni dopust u pravilu se koristi u one dane u koje pada prigoda ili slučaj koji je osnova za ostvarivanje ovog prava.

• **Plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita, stručno usavršavanje**

Članak 53.

Za polaganje stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:

- pet radnih dana za radna mjesta III. vrste;
- sedam radnih dana za radna mjesta II. vrste; i
- deset radnih dana za radna mjesta I. vrste.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže stručni ispit kao i na troškove prijevoza do mjesta u kojem se polaže stručni ispit. Ako javnim prijevozom iz mjesta prebivališta-boravišta do mjesta polaganja stručnog ispita nije moguće doći i vratiti se u istom danu radnik ima pravo na još jedan dan plaćenoga dopusta te trošak smještaja prema potrebi što je dužan dokazati odgovarajućim računom.

Radnik koji je upućen na stručno usavršavanje ili osposobljavanje kao i stjecanje dopunskog pedagoško-psihološkog obrazovanja odlukom poslodavca, ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita u trajanju najmanje 10 radnih dana godišnje.

Ukupan broj dana plaćenog dopusta iz 1., 2. i 3. ovog članka je do 15 dana godišnje prema odredbama Kolektivnog ugovora.

6. Neplaćeni dopust

Članak 54.

Ravnatelj može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, osim ako zakonom nije drukčije uređeno.

Radnika se za vrijeme korištenja neplaćenog dopusta odjavljuje iz mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Prilikom donošenja odluke o korištenju neplaćenog dopusta ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima škole.

Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Školu, ravnatelj škole sukladno odredbama ovoga Pravilnika otkazat će radniku ugovor o radu.

7. Neplaćeni dopust radi školovanja

Članak 55.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita za stjecanje cjelovite kvalifikacije u srednjoj školi;
- 10 dana za polaganje ispita na visokim učilištima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita;
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima; i
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavaka 1. i 2. ovoga članka.

V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

• Zaštita zdravlja radnika

Članak 56.

U slučaju sumnje da je radniku školske ustanove psihofizičko zdravlje narušeno u mjeri da bi njegova radna sposobnost mogla biti smanjena, ravnatelj će uputiti školskom odboru obrazloženi prijedlog za donošenje odluke o upućivanju radnika na liječnički pregled kod ovlaštenog izabranog doktora specijalista medicine rada radi utvrđivanja radne sposobnosti.

Ako školski odbor utvrdi da je prijedlog ravnatelja opravdan, donijet će odluku o upućivanju radnika na liječnički pregled kod ovlaštenog izabranog doktora specijalista medicine rada radi ovlaštenog utvrđivanja prosudbe radne sposobnosti.

Radniku koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovoga članka, otkazat će se ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja zbog kršenja obveza iz radnog odnosa.

Ako se ovlaštenom prosudbom izabranog doktora specijalista medicine rada utvrdi da radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati obveze u odgojno-obrazovnom radu, ravnatelj će istu prosudbu uputiti izabranom doktoru medicine primarne zdravstvene zaštite radnika radi pokretanja postupka za ostvarivanje prava iz mirovinskog osiguranja na temelju smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili djelomičnog, odnosno potpunog gubitka radne sposobnosti.

Radnici ostvaruju pravo na sistematske preglede prema odredbama kolektivnog ugovora. Prema trenutno važećem kolektivnom ugovoru svi radnici do 50 godina starosti ostvaruju pravo na sistematski pregled svake 3 godine, a radnici iznad 50 godina starosti svake 2 godine u vrijednosti do 500 kn.

- **Zaštita i sigurnost na radu**

Članak 57.

U Školi je obvezno osigurati uvjete rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Škola će održavati prostorije, uređaje, opremu, sredstva i pomagala, radno mjesto i pristup radnom mjestu, te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.

Ravnatelj je dužan dostaviti pisane upute o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

Radnik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.

Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada, učenika i drugih osoba koje borave u Školi, te odmah obavijestiti ravnatelja o događaju koji predstavlja moguću opasnost.

Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovorenih poslova.

Odgovornost za propuštanje iz stavka 6. ovoga članka snosi radnik.

- **Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja**

Članak 58.

Ravnatelj Škole ne smije odbiti zaposliti trudnicu niti otkazati joj ugovor o radu zbog trudnoće kao ni tražiti bilo kakve podatke o njejoj trudnoći.

Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja te zaštita radnika koji su privremeno ili trajni nesposobni za rad određeni su Zakonom o radu te ostalim posebnim propisima.

- **Zaštita privatnosti radnika**

Članak 59.

Prilikom sklapanja ugovora i uvijek kada je to potrebno radi ostvarivanja prava iz radnog odnosa i u vezi sa radnim odnosom radnik je dužan pravodobno dostaviti tijelima Škole (ravnatelju, tajniku ili drugom tijelu Škole) osobne podatke i isprave bitne za zasnivanje odnosno ostvarivanje prava iz radnog odnosa i u vezi sa radnim odnosom.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno odredbama Opće uredbe o zaštiti podataka, Zakonom o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka, Zakona o radu ili drugog zakona i/ili ako je to potrebno zbog ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

Svaku izmjenu osobnih podataka radnici moraju pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi, u protivnom snose štetne posljedice svoga propusta.

Ako je osobne podatke potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, ravnatelj, tajnik i računovođa ovlašteni posebnom odlukom ravnatelja smiju prikupljati sve one osobne

podatke koje su potrebne za uredno i potpuno vođenje Registra zaposlenih u javnim službama i Centralnog obračuna plaća, nadasve one koje se odnose na evidencije iz rada, o školovanju, osposobljavanju ili usavršavanju, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, u vezi sa zaštitom majčinstva, podatke potrebne za obračun poreza na dohodak i obračun osobnih odbitaka i druge u svrhu ispravnog funkcioniranja navedenih programa.

Za štetne posljedice propusta radnika da pravodobno dostavi potrebne osobne podatke Škola nije odgovorna.

Tijela Škole ne smiju prisilnim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji su u možebitnoj svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u Školi.

Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Ravnatelj Škole dužan je imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom. Imenovana osoba, ravnatelj ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

- **Zaštita dostojanstva**

Članak 60.

U Školi je zabranjena izravna i neizravna diskriminacija svih radnika zaposlenih u Školi, kao i osoba koje traže zaposlenje.

Dužnost je svih tijela i radnika Škole pratiti i upozoravati na bilo koji oblik nastanka diskriminacije.

Diskriminacijom se smatra postupanje kojim bi određena osoba stavljena u nepovoljniji položaj na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, fizičkog izgleda, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog i drugog opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, tjelesnih ili duševnih poteškoća te na svakoj drugoj osnovi. Diskriminacijom se smatraju i uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

Članak 61.

Uznemiravanje radnika Škole je svako neželjeno ponašanje iz članka 60. ovog Pravilnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolnim uznemiravanjem radnika Škole smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Svako radnikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Ako se utvrdi da se radi o blažem obliku uznemiravanja i ako se može pretpostaviti da se uznemiravanje neće ponoviti, radniku se može dati pisano upozorenje zbog skrivljenog ponašanja.

U slučaju da se utvrdi da se radi o težem obliku uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja, radniku koji je izvršio takvo uznemiravanje, ili ga kontinuirano ponavlja, može se dati izvanredni ili redoviti otkaz ugovora o radu.

Školska tijela dužna su pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju, uz pristanak osobe koja je možebitna žrtva diskriminacije, a na njihovo traženje dužna su im u roku od 15 dana dostaviti sve podatke i tražene isprave u vezi sa diskriminacijom.

- **Imenovanje osobe ovlaštene za rješavanje pritužbi za zaštitu dostojanstva**

Članak 62.

Ravnatelj je obvezan uz suglasnost Radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

- **Postupak zaštite dostojanstva**

Članak 63.

Ravnatelj ili osoba koju je imenovao za primanje ili rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika dužan je što je moguće prije, a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere koje u konkretnom slučaju mogu spriječiti nastavak uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

U postupku rješavanja pritužbi radnika ravnatelj ili ovlaštena osoba dužna je najkasnije sljedećeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje.

O očitovanju se sastavlja bilješka koju taj radnik i ovlaštena osoba potpisuju.

U postupku ispitivanja pritužbe ovlaštena osoba ispitat će radnika koji je pritužbu podnio i osobu za koju postoji osnovana sumnja da je uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđivanja odlučnih činjenica. Potrebno je pažljivo ispitati svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika te poduzeti odgovarajuće radnje radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.

Članak 64.

O svim radnjama koje je provela, ovlaštena osoba ili ravnatelj obvezan je voditi zabilješke, a o postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojega ovlaštena osoba ukoliko je utvrdila uznemiravanje predlaže mjere zaštite dostojanstva.

Odluka o mjeri zaštite dostojanstva mora se donijeti u roku od 8 dana od dana primitka pritužbe.

Ako u tom roku od 8 dana od dostave pritužbe nisu poduzete mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad uz naknadu pune plaće ako smatra dok mu se ne osigura odgovarajuća zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako je pritužba podnijeta u odnosu na radnika koji je ovlašten primati pritužbe, za taj će slučaj ravnatelj imenovati odmah po primitku drugu osobu koja će biti ovlaštena postupati u tom slučaju prema odredbama ovog pravilnika.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu ravnatelju i ima pravo prekinuti rad uz pravo na naknadu plaće kao da je radio, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio ravnatelja u roku od 8 dana od dana prekida rada.

Osobi za koju se utvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala drugog radnika, u zavisnosti od težine povrede iz radnog odnosa, izreći će se usmeno ili pisano upozorenje pokretanje inspekcijaskog nadzora u slučaju ponovljenog uznemiravanja, razmještaj, izmjena rasporeda rada i druge mjere ugovorene Kolektivnim ugovorom odnosno redovito ili izvanredno će se otkazati ugovor o radu, a ako se radi o ravnatelju predložiti će se školskom odboru izricanje upozorenja odnosno njegovo razrješenje sukladno čl.44. Zakona o ustanovama.

Članak 65.

U svim slučajevima podnijete pritužbe za uznemiravanje neophodno je osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice. Svi podaci prikupljeni u postupku rješavanja pritužbe radnika predstavljaju tajnu te s istima postupa na način i po postupku utvrđenom za čuvanje i dostavu takvih podataka.

VI. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA

Članak 66.

Pravo radnika na plaću, naknadu plaće, uvećanje plaće, pravo na otpremninu, jubilarnu nagradu, naknadu troškova prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla, pravo na pomoć, dnevnice za službena putovanja, naknade troškova službenih putovanja, dar u prigodi dana Sv.Nikole, božićnica, naknada za odvojeni život, terenski dodatak, regres za korištenje godišnjeg odmora te ostala materijalna prava utvrđuju se i isplaćuju u skladu sa zakonskim odredbama te odredbama Kolektivnog ugovora za zaposlenike u srednjoj školi i Temeljnog Kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

Za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu u dvije ili više škola, ravnatelji tih škola međusobno će se dogovoriti o tome u kojoj će školi radnik ostvariti materijalna prava iz stavka 1.ovog članka, vodeći računa o tome da se ne dogode dvostruke isplate.

Ravnatelj Škole pravodobno će dostavljati nadležnim tijelima podatke za ostvarivanje prava iz stavka 1. ovog članka.

Članak 67.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće se isplaćuju u novcu.

Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do 15. dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Plaća i naknada plaće u smislu ovoga Pravilnika su plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, Škola je dužna radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Radnik ima pravo na naknadu plaće :

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini kao da je radio ;
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti do 42 dana u visini 85 % plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje;
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti u visini od 100% plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje;

- za dane blagdana i neradne dane određene zakonom u visini kao da je radio ;
- za trajanja plaćenog dopusta u visini kao da je radio.

Članak 68.

Škola ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezinog dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

Računovodstvo Škole će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu i uplaćivati ju na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika. Pisanu suglasnost sindikat ili radnik dužan je dostaviti računovodstvu Škole.

VII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 69.

Radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu sukladno općim propisima o radu.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika,
- 2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- 3) kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža,
- 4) sporazumom radnika i poslodavca koji mora biti zaključen u pisanom obliku,
- 5) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- 6) otkazom,
- 7) odlukom nadležnog suda,
- 8) radniku koji u zakonskom roku ne položi stručni ispit ili ne stekne pedagoške kompetencije sukladno člancima 26., 28. i 29. ovoga Pravilnika,
- 9) u drugim slučajevima sukladno zakonskim odredbama.

Iznimno od točke 3. stavka 2. ovog članka nastavnicima i stručnim suradnicima te ravnatelj Škole ugovor o radu prestaje istekom školske godine u kojoj su navršili 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

1. Otkaz ugovora o radu

Članak 70.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

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

- radniku nakon 25 godina radnog staža kod istog poslodavca i 56 godina života;
- ženi koja doji dijete do treće godine života;
- roditelju, posvojitelju odnosno skrbniku djeteta do 7 godina;
- osobi smanjene radne sposobnosti iz članka 39. Zakona o mirovinskom osiguranju (»Narodne novine«, broj: 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16 i 18/18);
- samohranom roditelju malodobnog djeteta;
- roditelju s troje ili više djece do 15 godina, odnosno djece na redovnom školovanju;
- roditelju djeteta s teškoćama u razvoju.

Ako se sindikalni povjerenik u roku od 8 dana ne izjasni o davanju otkaza, smatra se da je suglasan s odlukom o otkazu ugovora o radu.

2. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 71.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- 1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
- 2) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
- 3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
- 4) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

3. Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu

Članak 72.

Poslovno uvjetovanim otkazom otkazuje se ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga.

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu ravnatelj Škole dužan je voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika, osim ako Škola ima manje od 20 radnika.

Radi utvrđivanja osobe kojoj je potrebno otkazati ugovor o radu, ravnatelj škole dužan je za sve osobe koje su zaposlene na radnom mjestu za koje je potrebno iskazati višak, utvrditi kriterije iz stavka 2. ovoga članka i na temelju tako utvrđenih kriterija odrediti osobu kojoj će uz prethodnu suglasnost Školskog odbora biti otkazan ugovor o radu.

Članak 73.

Škola može radniku otkazati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu ako se radnika ne može zaposliti na nekim drugim poslovima u Školi ili ako se radnika ne može obrazovati ili osposobiti za obavljanje drugih poslova u Školi.

Ako se u roku do šest (6) mjeseci od dana otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga promijene okolnosti i ponovno nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima, ravnatelj je dužan radniku kojemu je otkazan ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga, ponuditi sklapanje novoga ugovora o radu.

4. Osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu

Članak 74.

Škola može otkazati radniku osobno uvjetovanim otkazom ugovora o radu ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti.

Radniku se može otkazati ugovor o radu osobno uvjetovanim otkazom ugovora o radu ako je došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti

uz djelomični gubitak radne sposobnosti, a u Školi ne postoje drugi odgovarajući poslovi koji se radniku mogu ponuditi.

Okolnosti iz stavaka 1.i 2. Ovoga članka utvrđuju se aktima nadležnih tijela.

Pravo na otkazni rok, otpremninu te ostala prava iz radnog odnosa pri otkazivanju ugovora o radu utvrđuju se i provode u skladu sa zakonskim odredbama i odredbama kolektivnih ugovora.

5. Otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika

Članak 75.

Radniku koji krši obveze iz radnog odnosa otkazuje se redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika.

Prije redovitog otkazivanja iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj Škole dužan je radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja Škole da to učini.

Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika ravnatelj Škole dužan je radniku dati mogućnost da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

Članak 76.

U slučaju sumnje da je radniku Škole psihofizičko zdravlje narušeno u mjeri da bi njegova radna sposobnost mogla biti smanjena, ravnatelj će uputiti školskom odboru obrazloženi prijedlog za donošenje odluke o upućivanju radnika na liječnički pregled kod ovlaštenog izabranog doktora specijalista medicine rada radi utvrđivanja radne sposobnosti.

Ako školski odbor utvrdi da je prijedlog ravnatelja opravdan, donijet će odluku o upućivanju radnika na liječnički pregled kod ovlaštenog izabranog doktora specijalista medicine rada radi ovlaštenog utvrđivanja prosudbe radne sposobnosti.

Radniku koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovoga članka, otkazat će se ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja zbog kršenja obveza iz radnog odnosa.

Članak 77.

Ako osoba u radnom odnosu bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela propisanih čl. 106. Zakon o odgoju i obrazovanju, a protekao je rok od 15 dana od saznanja za pravomoćnu presudu, s time da će se u tom slučaju od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.

Članak 78.

Radnik kojemu se otkazuje zbog skrivljenog ponašanja ima pravo na polovicu otkaznih rokova propisanih Zakonom o radu, a nema pravo na otpremninu.

6. Otkaz od strane radnika

Članak 79.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

7. Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 80.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

8. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 81.

Škola kao poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu radnika koji tijekom radnog odnosa u Školi bude pravomoćno osuđen za neko od kaznenih djela propisanih čl. 106. Zakona o odgoju i obrazovanju otkazat će se izvanrednim otkazom ugovora o radu u roku od 15 dana od saznanja za pravomoćnu presudu.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Radnik kojemu je izvanredno otkazan ugovor o radu nema pravo na otkazni rok niti pravo na otpremninu.

9. Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 82.

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Škole zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

10. Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 83.

U slučaju kada Škola otkáže ugovor o radu i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, radniku je obvezno ostaviti rok od najmanje osam (8) dana za izjašnjenje o ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

Radniku se može dati otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora samo u opravdanim slučajevima.

Radnik ima pravo osporavati dopuštenost takvog otkaza pred nadležnim sudom i u slučaju kada je prihvatio ponudu Škole.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok za ostvarivanje sudske zaštite prava iz radnog odnosa koji iznosi 15 dana teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

11. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 84.

Otkaz mora biti obrazložen, u pisanom obliku i mora se dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

12. Otkazni rok

Članak 85.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

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 ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Članak 86.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
- 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
- 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
- 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
- 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Najmanji otkazni rok radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Kad radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.

13. Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 87.

Škola je dužna u roku od 8 dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

Škola je dužna u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Škola u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

14. Odlučivanje o prestanku radnog odnosa

Članak 88.

O prestanku radnog odnosa odlučuje ravnatelj uz prethodnu suglasnost Školskog odbora.

Ako se Školski odbor ne očituje u roku od 10 dana od dana dostave zahtjeva za suglasnošću iz st. 1 smatra se da je suglasnost dana.

Prethodna suglasnost Školskog odbora nije potrebna u slučaju prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme, sporazumnog prestanka radnog odnosa i prestanka radnog odnosa po sili Zakona o radu te Zakona o odgoju i obrazovanju.

Po sili Zakona o radu radni odnos prestaje kada se za radnika dostavi pravomoćno rješenje o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad.

Po sili Zakona o odgoju i obrazovanju radni odnos prestaje: pripravniku koji ne položi stručni ispit u zakonskom roku, osobi koja ne stekne pedagoške kompetencije i ne položi stručni ispit u zakonskom roku, radniku Škole kada navršši 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža, a ravnatelju, nastavniku i stručnom suradniku istekom školske godine u kojoj su navršili 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža.

15. Zasnivanje i prestanak radnog odnosa ravnatelja

Članak 89.

Zasnivanje i prestanak radnog odnosa ravnatelja regulirani su Zakonom o odgoju i obrazovanju, Zakonom o ustanovama i Statutom Škole.

VIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 90.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, treba u roku od petnaest (15) dana od dana dostave akta kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti Školskom odboru zahtjev za ostvarivanje prava.

Ako Školski odbor utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz stavka 1., zahtjev radnika će odbaciti.

Ukoliko Školski odbor zahtjev ne odbaci kao nepravovremen, odlučujući o zahtjevu može:

- zahtjev odbiti kao neosnovan i potvrditi osporavani akt;
- osporavani akt izmijeniti ili poništiti;
- osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt, odnosno ukinuti i vratiti predmet na ponovno Odlučivanje.

Ako raspolaže relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, Školski odbor treba o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku od petnaest (15) dana od dana primitka zahtjeva.

• Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 91.

Radnik čijem zahtjevu za zaštitu prava iz radnog odnosa, Škola nije udovoljila u zakonskom roku od petnaest (15) dana, može zahtijevati zaštitu prava pred nadležnim sudom u daljnjem roku od petnaest (15) dana.

Zaštitu prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji nije prethodno podnio Školi, konkretno Školskom odboru zahtjev za zaštitu prava, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete i druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

Potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet (5) godina, ako Zakonom o radu odnosno drugim propisom nije drukčije određeno.

Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

• Dostava odluka o pravima i obvezama radnika

Članak 92.

Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposrednom predajom na mjestu rada.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju dostavljač i primatelj (radnik).

Na dostavnici radnik sam treba naznačiti nadnevak primitka pismena.

Ako radnik odbije primitak pismena osoba koja obavlja dostavu će odbijanje primitka zabilježiti na pismenu te naznačiti na dostavnici dan, sat i razlog odbijanja primitka, i istog dana ga izvjesiti na oglasnu ploču Škole uz potpis osobe koja je pismeno izvjesila s naznakom da se time smatra da je dostava izvršena.

Ako radniku pismeno nije bilo moguće dostaviti na radnom mjestu potrebno mu ga je dostaviti poštom na njegovu adresu prebivališta ili boravišta.

U slučaju odbijanja prijema pismena kod poštanske dostave, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na dostavnici uz naznaku dana i sata dostave uz potpis i time se smatra da je dostava izvršena.

Ako se radnik kojem se pismeno mora osobno dostaviti ne zatekne u stanu, dostavljač će se obavijestiti kad bi i na kojem mjestu mogao radnika zateći u stanu i ostaviti mu kod njegovih punoljetnih članova domaćinstva, kućepazitelja ili susjeda pismenu obavijest da radi primanja pismena bude u određeni dan i sat u svom stanu odnosno na svome radnom mjestu.

Ako i nakon toga dostavljač ne zatekne radnika kojemu se pismeno ima dostaviti u stanu dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Škole.

Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Škole zbog okolnosti iz stavka 8. ovog članka, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od tri (3) dana od dana isticanja pismena.

IX. NAKNADA ŠTETE

Članak 93.

Bez dopuštenja ravnatelja radnik Škole ne smije za sebe ili drugu osobu obavljati poslove sredstvima ili opremom Škole.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu Školi, dužan je nastalu štetu nadoknaditi.

Ako štetu namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči više radnika, svaki radnik je odgovoran za dio štete koji je prouzročio.

Ako štetu s namjerom ili krajnjom nepažnjom prouzroči više radnika, a ne može se za svakog radnika utvrditi dio štete koji je prouzročio, svi radnici odgovaraju za štetu i dužni su je nadoknaditi u jednakim iznosima.

Ako je štetu uzrokovalo više radnika kaznenim djelom koje je počinjeno s namjerom njihova je odgovornost solidarna.

Članak 94.

Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima je počinjena šteta.

Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 1. ovoga članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.

Članak 95.

Ako radnik na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu trećoj osobi, a tu je štetu nadoknadila Škola, radnik je dužan Školi vratiti iznos koji je ona isplatila trećoj osobi.

Članak 96.

Škola će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja naknade ako šteta nije učinjena namjerno, a radnik bi se zbog isplate naknade našao u teškoj socijalnoj i materijalnoj situaciji.

Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu Školi prouzročio kaznenim djelom s namjerom.

Članak 97.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi sa radom, Škola je dužna radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koja je uzrokovana radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovoga članka radnik mora dokazati.

Članak 98.

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.
Potraživanja naknade štete zastarijevaju u skladu s propisima obveznog prava.

X. PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO

Članak 99.

Ravnatelj je dužan odobriti neplaćeni dopust i povratak na ugovorene poslove radniku koji je izabran za rad u hrvatskoj nastavi u inozemstvu ili osobi koja je izabrana lektora hrvatskog jezika i književnosti na visokoškolskoj ustanovi u inozemstvu, a u Školi je u radnom odnosu na neodređeno vrijeme.

Radniku iz stavka 1. ovoga Pravilnika za vrijeme rada u inozemstvu prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, najdulje do prestanka trajanja izbora za rad u hrvatskoj nastavi u inozemstvu, odnosno izbora za lektora hrvatskog jezika i književnosti na visokoškolskoj ustanovi u inozemstvu.

Ako se radnik i ravnatelj Škole drukčije ne sporazumiju, mirovanje će otpočeti danom dostave radnikova zahtjeva Školi.

Članak 100.

Radnik iz članka 99. ovog Pravilnika obavezan je vratiti se na rad u Školu u roku od 7 dana od dana prestanka obavljanja poslova iz članka 99. stavka 1. ovog Pravilnika.

Ukoliko se radnik ne javi na rad u roku navedenom u stavku 1. ovog članka ravnatelj treba otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom ugovora o radu uz prethodni postupak propisan Zakonom o radu.

XI. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 101.

Škola je obvezna u okviru mogućnosti osigurati Radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.

Ako radnici ne utemelje Radničko vijeće, Škola će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku.

Kada u postupku donošenja odluka Škole sudjeluje radničko vijeće ili sindikalni povjerenik, Škola će ih pravodobno obavijestiti o namjeri donošenja pojedinih odluka. Kod donošenja odluka Škola će radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku dostaviti i svu dokumentaciju koja je u svezi s donošenjem odluke.

Članak 102.

Za izvješćivanje Radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika o poslovnim podacima Škole propisanim zakonom i savjetovanje s Radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća o namjeri donošenja pojedinih odluka ovlašten je ravnatelj.

Ravnatelj sukladno zakonskim odredbama vodi računa o obvezi suodlučivanja s Radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji Radničkog vijeća o određenim pitanjima u kojima nije u mogućnosti samostalno donijeti odluku.

Članak 103.

Pobliži uvjeti za rad Radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika uredit će se sporazumom između Radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika i Škole.

Ako je Radničko vijeće utemeljeno suprotno zakonu ili je kod provođenja izbora za Radničko vijeće bilo teškog kršenja odredaba zakona koje je utjecalo na rezultate izbora, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak za poništenje izbora u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Ako Radničko vijeće ili član Radničkog vijeća prekrši obveze koje ima prema zakonu odnosno drugom propisu, ugovoru ili sporazumu, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak raspuštanja Radničkog vijeća ili isključenja pojedinog člana Radničkog vijeća u skladu s odredbama Zakona o radu.

Ako radničko vijeće ne postupi prema zahtjevu Škole, Škola može ostvarivanje istog prava tražiti od ovlaštenog suda.

Članak 104.

Skup radnika čine svi radnici zaposleni u Školi.

Skup radnika saziva sindikalni povjerenik uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, dva puta godišnje, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti Škole.

Ako u Školi nije utemeljeno Radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika, skup radnika ovlašten je sazvati ravnatelj.

Za pravovaljanost odlučivanja (kvorum) potrebna je nazočnost većine radnika.

Skupovi radnika održavaju se sukladno odredbama Zakona o radu.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 105.

Ovaj Pravilnik može se mijenjati i dopunjavati samo na način i u postupku po kojem je donesen.

Članak 107.

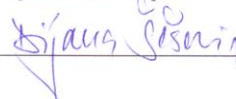
Stupanjem na snagu ovoga pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu, KLASA: 003-05/15-01/01 URBROJ: 2176-62-15-01 od 16. veljače 2015. godine.

Članak 108.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Škole.

PREDSJEDNICA ŠKOLSKOG ODBORA:

Dijana Šešerin, prof.



Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči dana 8. srpnja 2019. godine.

Pravilnik je stupio na snagu dana 16. srpnja 2019. godine.

SINDIKALNI POVJERENIK:

Katica Kašikić, struč.spec.oec.



RAVNATELJ:

Željka Gajdek, prof.





KLASA: 003-05/19-01/03

URBROJ: 2176-62-19-1