

INDUSTRIJSKO-OBRTNIČKA ŠKOLA PULA

PRAVILNIK O RADU

PULA, travanj 2024.

S A D R Ź A J

I. OPĆE ODREDBE

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Školi.....	3
2. Zapreke za zasnivanje radnog odnosa u Školi.....	5
3. Zasnivanje radnog odnosa.....	5
4. Podaci koji se ne smiju tražiti.....	6
5. Zasnivanje radnog odnosa bez natječaja.....	6
6. Sklapanje ugovora o radu.....	7
7. Probni rad.....	8
8. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.....	9
9. Ugovor o radu na određeno vrijeme.....	9
10. Provjera radnih sposobnosti.....	10
11. Zdravstvena sposobnost	10

III. PRIPRAVNICI

1. Pripravnici.....	11
---------------------	----

IV. STRUČNI ISPIT

1. Pedagoške kompetencije i stručni ispit	11
2. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa	11

V. RADNO VRIJEME

1. Tjedno radno vrijeme	12
2. Puno radno vrijeme.....	12
3. Nepuno radno vrijeme.....	13
4. Evidencije o radnicima i radnom vremenu.....	14
5. Raspored radnog vremena.....	14
6. Prekovremeni rad.....	14

VI. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka.....	15
2. Dnevni odmor.....	16
3. Tjedni odmor.....	16

VII. GODIŠNJI ODMOR

1. Pravo na godišnji odmor.....	16
2. Kriterij za određivanje godišnjeg odmora	16
3. Vrijeme korištenja godišnjeg odmora	16
4. Raspored korištenja godišnjeg odmora	17
5. Puni godišnji odmor	17
6. Razmjerni dio godišnjeg odmora	17
7. Odluka o korištenju godišnjeg odmora	18
8. Prekid godišnjeg odmora	18
9. Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora	18
10. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor.....	18
11. Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu	18

VIII. PLAĆENI I NEPLAĆENI DOPUST, STRUČNO USAVRŠAVANJE I ŠKOLOVANJE

1. Plaćeni dopust.....	19
2. Stručno usavršavanje ili osposobljavanje.....	19
3. Neplaćeni dopust.....	19
4. Dopust za školovanje.....	20

IX. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita zdravlja radnika.....	20
----------------------------------	----

2.	Zaštita i sigurnost na radu.....	21
3.	Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja	21
4.	Zaštita privatnosti i osobnih podataka radnika	22
5.	Zaštita dostojanstva i zabrana diskriminacije.....	22
6.	Ovlaštena osoba	22
7.	Postupak sprečavanja uznemiravanja te zaštite dostojanstva radnika	23
8.	Vođenje dokumentacije u postupku zaštite dostojanstva.....	23
9.	Mjere u zaštiti dostojanstva.....	24
X.	ZABRANA DISKRIMINACIJE.....	24
XI.	PLAĆE.....	24
XII.	NAKNADA PLAĆE I OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA	
1.	Naknada plaće.....	25
2.	Novčana pomoć.....	25
3.	Dnevnica.....	25
XIII.	PRESTANAK RADNOG ODNOSA	
1.	Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme	26
2.	Prestanak ugovora o radu na neodređeno vrijeme	26
3.	Sporazumni raskid ugovora o radu.....	26
4.	Redoviti otkaz ugovora o radu	27
5.	Izvanredni otkaz ugovora o radu	27
6.	Zabrana otkaza bez prethodne suglasnosti Radničkog vijeća.....	28
7.	Prestanak ugovora o radu po sili zakona.....	29
8.	Prestanak ugovora o radu zbog smrti radnika.....	29
9.	Prestanak ugovora o radu odlukom nadležnog suda	29
10.	Prestanak ugovora o radu sukladno Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi....	29
11.	Prestanak ugovora o radu dostavom pravomoćnog rješenja o invalidskoj mirovini	29
XIV.	OTKAZNI ROK.....	29
XVI.	OTPREMNINA	30
XVII.	PRESTANAK UGOVORA O RADU RAVNATELJA ŠKOLE	30
XVIII.	UDALJAVANJE RADNIKA S RADA	31
XIX.	VRAĆANJE ISPRAVA RADNIKU.....	31
XX.	ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA	
1.	Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava iz radnog donosa.....	31
XXI.	ZASTARA POTRAŽIVANJA IZ RADNOG ODNOSA.....	32
XXII.	DOSTAVLJANJE PISMENA.....	32
XXIII.	NAKNADA ŠTETE.....	32
XXIV.	PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO.....	33
XXV.	RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA.....	33
XXVI.	PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	35

Na temelju članka 88. Statuta Industrijsko-obrtničke škole Pula, a u vezi s člankom 26., 27. i 233. Zakona o radu (»Narodne novine«, broj 93/14., 127/17., 98/19., 151/22., 64/23.) i člankom 26. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (»Narodne novine«, broj 156/23.), a nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća o donošenju Pravilnika o radu, Školski odbor Industrijsko-obrtničke škole Pula (u daljnjem tekstu: Škola) na sjednici održanoj dana 29. travnja 2024. godine, donio je

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

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) Industrijsko-obrtnička škola Pula kao poslodavac (u daljem tekstu: Škola) uređuje uvjete rada, sklapanje i prestanak Ugovora o radu, prava i obveze Škole i radnika, plaće i novčane nadoknade radnika, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika, organizacija rada u Školi te druga pitanja u svezi sa 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 sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom.

Članak 3.

Zaključivanjem ugovora o radu između Škole i radnika zasniva se radni odnos u školi. Nitko u Školi ne može početi s radom bez sklopljenog ugovora o radu.

Članak 4.

Sve odredbe ovog Pravilnika moraju se tumačiti na način koji je najpovoljniji za radnika.

Ukoliko odredbe ovog Pravilnika nisu u skladu s Ugovorom o radu, Zakonom o radu, Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, važećim kolektivnim ugovorom, primijenit će se ona odredba koja je najpovoljnija za radnika.

Članak 5.

Prije stupanja radnika na rad, ravnatelj Škole dužan je upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu u Školi.

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

Članak 6.

Radnik je obavezan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja ili drugih radnika koje ovlasti ravnatelj u skladu sa naravi i vrstom posla radnog mjesta, usavršavati svoje znanje i radne vještine.

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.

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

1. Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Školi

Članak 7.

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 i drugim 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.

Poslove nastavnika predmetne nastave u srednjoj školi može obavljati osoba koja je završila sveučilišni diplomski studij odgovarajuće vrste ili stručni diplomski studij odgovarajuće vrste i ima potrebne pedagoške kompetencije.

Poslove strukovnog učitelja u srednjoj školi može obavljati osoba koja je završila sveučilišni prijediplomski studij ili stručni prijediplomski studij odgovarajuće vrste i ima pedagoške kompetencije.

Poslove suradnika u nastavi može obavljati osoba koja ima odgovarajuću srednju stručnu spremu i ima pedagoške kompetencije.

Poslove strukovnog učitelja u srednjoj školi, može obavljati i osoba koja ima nižu razinu obrazovanja od razine propisane stavkom 3. i 4. ovog članka ako ima najvišu razinu obrazovanja odgovarajuće vrste koja se može steći u tom području i ima pedagoške kompetencije.

Poslove stručnog suradnika može obavljati osoba koja je završila sveučilišni diplomski studij odgovarajuće vrste i ima pedagoške kompetencije.

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.

Poslove tajnika može obavljati osoba koja je završila:

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

Članak 8.

Poslove voditelja računovodstva može obavljati osoba koja ima završen sveučilišni diplomski studij ekonomske, odnosno stručni studij ekonomske struke.

Poslove administrativnog/računovodstvenog referenta može obavljati osoba sa srednjom stručnom spremom upravne struke, društvenog ili ekonomskog smjera.

Za obavljanje poslova na radnom mjestu spremačice potrebna je završena osnovna škola.

Stručni radnik na tehničkom održavanju koji obavlja i poslove radnika III. vrste - domar, školski majstor može obavljati osoba sa srednjom stručnom spremom tehničkog, elektrotehničkog ili strojarškog smjera sa položenim stručnim ispitom za rukovatelja centralnim grijanjem prema posebnom propisu.

Iznimno, na radnom mjestu stručnog radnika na tehničkom održavanju koji obavlja i poslove radnika III. vrste - domar, školski majstor može se zaposliti osoba sa srednjom stručnom spremom tehničkog, elektrotehničkog ili strojarškog smjera i bez položenog stručnog ispita, uz uvjet polaganja stručnog ispita u roku od godine dana od dana početka rada, u protivnom radni odnos prestaje.

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

Osobe koje se zateknu u radnom odnosu u školskoj ustanovi, a ne zadovoljavaju navedenoj stručnoj spremi, a rade na navedenim poslovima, nastavljaju s obavljanjem poslova svog radnog mjesta.

Članak 9.

Dokaze o ispunjenosti uvjeta iz članka 7. i 8. ovog Pravilnika osigurava radnik do sklapanja ugovora o radu ili do dana početka rada.

2. Zapreke za zasnivanje radnog odnosa u Školi

Članak 10.

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

Radni odnos u Školi ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv života i tijela, protiv Republike Hrvatske, protiv pravosuđa, protiv javnog reda, protiv službene dužnosti, protiv imovine, protiv čovječnosti i ljudskog dostojanstva, protiv osobne slobode, protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, protiv braka, obitelji i djece, protiv zdravlja ljudi, protiv opće sigurnosti, protiv krivotvorenja, a koje je propisano Kaznenim zakonom (Narodne novine 125/11, 144/12).

Radni odnos u Školi ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. i 2. ovog članka.

Ako školska ustanova kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u školskoj ustanovi podnesena kaznena prijava za neko od kaznenih djela spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, ravnatelj je istu dužan privremeno udaljiti od obavljanja poslova, uz pravo na naknadu plaće u visini pune mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova, do zaprimanja dokaza da je protiv osobe pokrenut kazneni postupak ili odbačena kaznena prijava.

Ako školska ustanova kao poslodavac zaprimi dokaz da je protiv osobe u radnom odnosu u školskoj ustanovi pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. i stavka 2. ovoga 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 osoba u radnom odnosu u školskoj ustanovi bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. i 2. ovog članka, Škola će otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku 15 dana od saznanja za pravomoćnu osudu, a po proteku tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, u kojem će slučaju ravnatelj, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.

Ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni postupak pokrenut protiv radnika ili je pravomoćnom sudskom presudom oslobođen od odgovornosti, radniku će se vratiti obustavljeni dio plaće od prvog dana udaljenja.

3. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 11.

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

Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnim stranicama i oglasnoj ploči škole, a rok za prijavu kandidata ne može biti kraći od 8 dana.

U natječaju se navode i posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Školi sukladno Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i ostalim propisima, te dokumentacija koju su kandidati dužni priložiti.

Natječaj treba sadržavati:

1. naziv i sjedište Škole,
2. naziv radnog mjesta za koje se natječaj objavljuje s naznakom broja izvršitelja i mjestom rada,
3. vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu; neodređeno ili određeno vrijeme,
4. tjedno radno vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu; puno ili nepuno vrijeme, s naznakom broja sati,
5. uvjet probnog rada ako se ugovara, osim za kandidate s kojima se u skladu s propisima ne može ugovoriti probni rad,

6. naznaku da se na natječaj mogu javiti muške i ženske osobe,
7. uvjete koje kandidati moraju ispunjavati prema važećim propisima koji se taksativno navode,
8. naznaku da u prijavi na natječaj kandidat navede adresu odnosno e-mail adresu na koju će mu biti dostavljena obavijest o datumu i vremenu procjene odnosno testiranja,
9. priloge odnosno isprave koje su kandidati dužni priložiti uz prijavu na natječaj,
10. naznaku da je prijavu potrebno vlastoručno potpisati,
11. naznaku da se isprave prilažu u neovjerenoj preslici,
12. naputak kandidatima koji se pozivaju na pravo prednosti pri zapošljavanju prema posebnim propisima u skladu s tim propisima,
13. naznaku da su kandidati koji su pravodobno dostavili potpunu prijavu sa svim priložima odnosno ispravama i ispunjavaju uvjete natječaja dužni pristupiti procjeni odnosno testiranju,
14. kada se procjena odnosno testiranje provodi o poznavanju propisa odnosno određene literature ona se obvezno navodi u natječaju ili se naznačuje poveznica na istu,
15. naznaku da kandidati prijavom na natječaj daju privolu za obradu osobnih podataka navedenih u svim dostavljenim priložima odnosno ispravama za potrebe provedbe natječajnog postupka,
16. rok za podnošenje prijave na natječaj koji ne može biti kraći od osam dana,
17. način dostave prijave na natječaj; neposredno ili poštom na adresu Škole, s naznakom „za natječaj“,
18. naznaku da se nepravodobne i nepotpune prijave neće razmatrati,
19. način i rok izvješćivanja kandidata prijavljenih na natječaj.

Radni odnos u Školi zasniva se s osobom koja ispunjava uvjete iz članka 7. ovog Pravilnika.

Potreba i prestanak potrebe za radnikom prijavljuje se nadležnom upravnom tijelu županije, odnosno Gradskom uredu i Hrvatskom zavodu za zapošljavanje. Školska ustanova obvezna je prijaviti nadležnom upravnom tijelu županije, odnosno Gradskom uredu prestanak potrebe za radnikom nakon što je određenog radnika utvrdila organizacijskim viškom.

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

Nakon što je se nadležno upravno tijelo županije obavijestio Školu da u evidenciji nema odgovarajuće osobe, odnosno nakon što se Škola istom tijelu pisano očitovala o razlozima zbog kojih nije primljena upućena osoba, Škola objavljuje natječaj.

Ravnatelj je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.

Članak 12.

Pravilnikom o načinu i postupku zapošljavanja u Industrijsko-obrtničkoj školi Pula uređuje se detaljno način i postupak provedbe natječaja u Školi kojim se svim kandidatima za zapošljavanje osigurava jednaka dostupnost javne službe pod jednakim uvjetima, sadržaj natječaja, način na koji se obavlja vrednovanje odnosno procjenjuju rezultati vrednovanja, vrši rangiranje i odabir kandidata prijavljenih na natječaj odnosno kandidata koje je Školi uputio nadležno upravno tijelo županije, imenovanje povjerenstva za vrednovanje kandidata i djelokrug rada povjerenstva te dostava izvješća ravnatelju Škole o provedenom postupku.

4. Podaci koji se ne smiju tražiti

Članak 13.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, povjerenstvo i ravnatelj ne smiju od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

5. Zasnivanje radnog odnosa bez natječaja

Članak 14.

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 nadležnog upravnog tijela županije, odnosno Gradskog ureda,
- s radnikom koji u školskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme, do punog radnog vremena u školskoj ustanovi u kojoj je zaposlen,

- na zahtjev radnika zaposlenog u školskoj ustanovi na neodređeno vrijeme, premještajem u drugu školsku ustanovu, na temelju sporazuma ravnatelja školskih ustanova,
- s osobom koja se zapošljava na radnom mjestu vjeroučitelja,
- s osobom koja je tijekom studija bila korisnik državne stipendije Ministarstva za STEM nastavničke studije i koja je, sukladno uvjetima stipendiranja, preuzela obvezu rada u školskoj ustanovi.

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 105. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi za rad učitelja i nastavnika u osnovnoj i srednjoj školi, radni odnos može se zasnovati bez natječaja na određeno vrijeme do godinu dana s osobom u mirovini koja ispunjava uvjete natječaja, s mogućnošću produljenja ugovora na određeno vrijeme za dodatnih godinu dana, ali ne dulje od 67. godine života.

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 105. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, niti se radni odnos zasnjuje s osobom iz stavka 2. ovog članka, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenoga natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

Popise i kontakte osoba iz stavka 1. podstavka 6. ovoga članka Ministarstvo će dostaviti školi na zahtjev, na temelju kojeg će škola uputiti službeni poziv osobi za zasnivanje radnog odnosa.

Odbijanje ili neprihvatanje poziva škole iz stavka 4. ovoga članka smatrat će se kršenjem uvjeta stipendiranja.

Članak 15.

Republika Hrvatska kao punopravna članica Europske unije sudjeluje u upravljanju i radu europskih škola te upućuje odgojno-obrazovne radnike na rad u europske škole.

Odgojno-obrazovni radnik koji je prije upućivanja na rad iz stavka 1. ovoga članka imao zasnovan radni odnos na puno neodređeno vrijeme, ima pravo povratka na rad, na poslove koje je obavljao prije upućivanja, bez provedbe javnog natječaja, sukladno sporazumu između radnika i poslodavca.

Odgojno-obrazovni radnik izabran za rad u hrvatskoj nastavi u inozemstvu ili osoba koja je izabrana za lektora hrvatskog jezika i književnosti na visokoškolskoj ustanovi u inozemstvu, a koja je prije upućivanja imala zasnovan radni odnos u školskoj ustanovi na neodređeno vrijeme, ima pravo povratka na rad, na poslove koje je obavljala prije upućivanja, bez provedbe javnog natječaja, sukladno sporazumu između radnika i poslodavca.

Radnik iz stavaka 1. i 3. ovoga članka ima se pravo vratiti na rad u školsku ustanovu u kojoj je prethodno radio ako o svojoj namjeri povratka obavijesti školsku ustanovu najkasnije u roku od sedam dana od dana prestanka trajanja izbora iz stavaka 1. i 3. ovoga članka.

Ako radnik iskoristi pravo iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ima pravo povratka na poslove na kojima je prethodno radio u roku od sedam dana od dana dostave obavijesti iz stavka 4. ovoga članka.

Članak 16.

O zasnivanju i prestanku radnog odnosa odlučuje ravnatelj uz prethodnu suglasnost Školskog odbora, a samostalno u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu na vrijeme do 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.

6. Sklapanje ugovora o radu

Članak 17.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

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

Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj može od osobe koja traži zaposlenje tražiti samo podatke koji su neposredno vezani uz obavljanje ugovornih poslova.

Kada su zakonom ili drugim propisom za obavljanje poslova u Školi određeni posebni uvjeti, ugovor o radu može se sklopiti samo s radnikom koji udovoljava tim uvjetima.

Članak 18.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti ravnatelja 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.

Članak 19.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.

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

Ugovor o radu, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Umjesto podataka iz stavka 4. točke 6. do 9. te točke 11. i 12. može se u ugovoru o radu, odnosno u potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se upućuju ta pitanja.

Članak 20.

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

7. Probni rad

Članak 21.

Pri sklapanju ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

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.

Probni rad iz stavka 1. ovog članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust prema Zakonu o radu.

U slučaju iz stavka 5. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci. Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Ako su radnik i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. Zakona o radu te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. Zakona o radu.

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

Članak 22.

Najkasnije zadnjeg dana probnog rada, ravnatelj radnika izvješćuje o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada. Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se može radniku otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Na otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavak 1. i članka 125. Zakona o radu.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

8. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 23.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje Školu i radnika dok ne prestane na način određen sukladno općim propisima o radu, Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, te kolektivnim ugovorom.

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

9. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 24.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Ugovor o radu iz stavka 1. može se sklopiti najdužem trajanju od tri godine.

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

Škola smije s istim radnikom sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

- ✓ ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
- ✓ ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
- ✓ ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Članak 25.

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

- ✓ zamjena privremeno nenazočnog radnika (bolovanje, roditeljski dopust, neplaćeni dopust)
- ✓ 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 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 26.

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 znanjima i vještinama, te 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 27.

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.

10. Provjera radnih sposobnosti

Članak 28.

Prije izbora, odnosno sklapanja ugovora o radu mogu se provjeriti radne i stručne sposobnosti osobe koja traži zaposlenje.

Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi se testiranjem, određivanjem osobi da obavi neki posao, razgovorom.

Prethodno provjeravanje radnih i stručnih sposobnosti iz stavka 1. ovog članka obavlja ravnatelj ili radnik Škole kojega ravnatelj za to ovlasti.

11. Zdravstvena sposobnost

Članak 29.

Sve osobe koje se zapošljavaju u Školi moraju ispunjavati uvjete iz članka 31. Zakona o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti ("Narodne novine" broj 79/07, 113/08, 43/09, 130/17, 114/18, 47/20, 134/20, 143/21).

Zbog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova u Školi, osobu se može uputiti na liječnički pregled, a troškove toga pregleda snosi Škola.

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.

III. PRIPRAVNICI

1. Pripravnici

Članak 30.

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

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

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.

S pripravnikom se izjednačava i osoba čije je radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala kraće od trajanja pripravničkog staža, s time da će joj se u pripravnički staž uračunati i dotadašnje radno iskustvo.

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

IV. STRUČNI ISPIT

1. Pedagoške kompetencije i stručni ispit

Članak 31.

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 pripravničkog staža, ali nema potrebne pedagoške kompetencije ni položen stručni ispit, radni se odnos zasniva uz uvjet stjecanja pedagoških kompetencija i polaganja stručnog ispita u roku od dvije 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 godine od dana zasnivanja radnog odnosa, radni odnos joj prestaje istekom posljednjeg dana roka za stjecanje pedagoških kompetencija i polaganje stručnog ispita.

Članak 32.

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

Ako osoba iz stavka 1. u navedenom roku ne položi stručni ispit, radni odnos joj 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.

2. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 33.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, ravnatelj može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

S osobom koja se stručno osposobljava za rad ravnatelj sklapa pisani ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadu plaće, te prestanku ugovora o radu.

V. RADNO VRIJEME

1. Tjedno radno vrijeme

Članak 34.

Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet dana u tjednu, u pravilu 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, osim ukoliko radnik na to ne pristane.

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.

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.

2. Puno radno vrijeme

Članak 35.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

Radnik iz stavka 2. ovog članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe Zakona o radu kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

3. Nepuno radno vrijeme

Članak 36.

Nepuno radno vrijeme 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, osim u slučaju iz članka 35. ovog Pravilnika.

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.

Pri sklapanju ugovora o radu na nepuno radno vrijeme radnik je dužan izvijestiti ravnatelja Škole o svim sklopljenim ugovorima o radu na nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Ako radnik s kojim je Škola sklopila ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, radi u još jednoj ili više Škola, ravnatelji su dužni sklopiti Sporazum o načinu ostvarivanja prava radnika koji rade u dvije ili više Škola.

Plaća radnika koji radi u nepunom radnom vremenu isplaćuje se razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Članak 37.

Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke kao i ugovor o radu.

Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme ne primjenjuju se odredbe koje se odnose na ugovor o radu na određeno vrijeme.

Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom dozvoljen.

Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen.

Razdoblje iz stavka 7. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 7. i 8. ovoga članka.

Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Poslodavac je dužan inspektorima rada, na njihov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 10. ovoga članka.

Na ugovor o dodatnom radu na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 66. stavaka 7., 8. i 9. Zakona o radu.

Na ugovor o dodatnom radu ne primjenjuju se odredbe članka 67. Zakona o radu.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Članak 38.

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

Ravnatelj je dužan radniku koji je kod njega 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, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Rad u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na stanku, odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora.

Članak 39.

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.

4. Evidencije o radnicima i radnom vremenu

Članak 40.

U Školi se vodi evidencija o svim zaposlenim radnicima u skladu s Pravilnikom o sadržaju i načinu evidencije o radnicima ("Narodne novine" broj 73/17).

U Školi se vodi i evidencija o radnom vremenu svih zaposlenih radnika u skladu s Pravilnikom o evidenciji radnog vremena za radnike školskih ustanova ("Narodne novine" broj 144/11).

5. Raspored radnog vremena

Članak 41.

Raspored radnog vremena utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom sukladno članku 60 a Zakona o radu.

Ravnatelj mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijekne potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, ravnatelj je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

6. Prekovremeni rad

Članak 42.

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

Ravnatelj je dužan prije početka prekovremenog rada radniku uručiti pisani zahtjev, a iznimno ako priroda prijekne potrebe onemogućava ravnatelja da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev ravnatelj je dužan pisano potvrditi u roku od sedam od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno, odnosno sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Ravnatelj matične škole može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Ravnatelj škole u kojoj radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Vrijednost prekovremenog nastavnog sata nastavnika obračunava se na način da se vrijednost održanoga prekovremenog sata nastavnika sukladno tjednom zaduženju uvećava za vrijednost stručno-metodičke pripreme, sve uvećano za 50% sukladno Granskom kolektivnom ugovoru za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama, te se isplaćuje mjesečno uz isplatu plaće za prethodni mjesec.

Članak 43.

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.

Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalni, privremeni ili povremeni, ako, na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

Poslovi koji su ovim ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

Za rad iz stavka 5. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Na sklapanje ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada te sklapanje ugovora o radu na daljinu, obveze i prava poslodavca i radnika primjenjuju se odredbe Zakona o radu koje uređuju tu materiju.

VI. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 44.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnoga vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Radnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest sati, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenim nepunom radnom vremenu.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, radniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

Na temelju posebne naravi posla u srednjem školstvu odmor je sastavni dio rješenja o tjednom zaduženju zaposlenika u trajanju od 30 minuta dnevno, s time da se ne umanjuje norma neposrednog odgojno-obrazovnog rada.

2. Dnevni odmor

Članak 45.

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

3. Tjedni odmor

Članak 46.

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

Dani tjednog odmora radnika u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

VII. GODIŠNJI ODMOR

1. Pravo na godišnji odmor

Članak 47.

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

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se:

- dani tjednog odmora,
- blagdani, neradni dani,
- razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik,
- dani plaćenog dopusta.

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

2. Kriteriji za određivanje godišnjeg odmora

Članak 48.

Na minimalni broj dana godišnjeg odmora 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.

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

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Prilikom donošenja odluke o rasporedu godišnjeg odmora za zaposlenika koji radi u dvije ili više srednjoškolskih ustanova, srednjoškolske ustanove moraju uskladiti rješenja o korištenju godišnjeg odmora za zaposlenog na način da ga zaposlenik koristi istovremeno u svakoj Školi.

3. Vrijeme korištenja godišnjeg odmora

Članak 49.

Godišnji odmor radnika u pravilu se podudara sa odmorom učenika.

Radnik može u dogovoru s ravnateljem Škole, a u skladu sa stavkom 1. ovog članka, godišnji odmor koristiti u više dijelova, s time da ako koristi godišnji odmor na taj način, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna godišnjeg odmora u neprekidnom trajanju, osim ako se ne dogovori drukčije, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka radnik može prenijeti i iskoristiti do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

4. Raspored korištenja godišnjih odmora

Članak 50.

Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje ravnatelj, uz prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom u funkciji Radničkog vijeća, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Ravnatelj mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

Dva dana godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti ravnatelja najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani ravnatelja to onemogućuju.

5. Puni godišnji odmor

Članak 51.

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

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

6. Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 52.

Radnik koji nije ostvario pravo na puni godišnji odmor ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, bez obzira na trajanje radnog odnosa.

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

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dva tjedna, 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 stavka 4. ovog članka ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

7. Odluka o korištenju godišnjeg odmora

Članak 53.

Odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora 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.

8. Prekid godišnjeg odmora

Članak 54.

U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, zaposlenik 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 koristit će naknadno, prema sporazumu s poslodavcem.

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

9. Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora

Članak 55.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući svi primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

10. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 56.

U slučaju prestanka ugovora o radu Škola je dužna radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

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

11. Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 57.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje ravnatelj nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

VIII. PLAĆENI I NEPLAĆENI DOPUST, STRUČNO USAVRŠAVANJE I ŠKOLOVANJE

1. Plaćeni dopust

Članak 58.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u vezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji, a najviše do ukupno 10 radnih dana:

- sklapanje braka – 5 radnih dana,
- rođenje djeteta – 5 radnih dana,
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka – 5 radnih dana,
- smrt brata, sestre, djeda, bake, te roditelja supružnika – 2 radna dana,
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja – 3 radna dana,
- selidba u isto mjesto stanovanja – 2 radna dana,
- selidba u drugo mjesto stanovanja – 4 radna dana,
- nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama – 1 radni dan,
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. – 2 radna dana,
- dobrovoljni davatelji krvi – 2 radna dana za svako davanje krvi,
- elementarne nepogode – 5 radnih dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj i za svako darivanje krvi navedeno 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 zaposlenik koristi plaćeni dopust, a nakon toga nastavlja koristiti godišnji odmor.

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

Članak 59.

Na pisani zahtjev radnika plaćeni dopust odobrava ravnatelj.

Članak 60.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova nazočnost te u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora.

Razdoblje odsutnosti s rada prema stavku 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

2. Stručno usavršavanje ili osposobljavanje

Članak 61.

Zaposlenik koji polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili posebnim propisom, ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:

- 5 radnih dana za radna mjesta III. vrste
- 7 radnih dana za radna mjesta II. vrste
- 10 radnih dana za radna mjesta I. vrste

Pripravnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže pripravnički ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita još jedan dan te plaćene troškove puta što uključuje put i smještaj prema potrebi.

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

Ukupan broj dana plaćenog dopusta iz stavaka 1., 2. i 3. ovog članka je do 15 dana godišnje.

3. Neplaćeni dopust

Članak 62.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj Škole.

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

Sa zadnjim danom rada radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Članak 63.

Iznimno od članka 62. ovoga Pravilnika, radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana za pružanje osobne skrbi članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim je propisana socijalna skrb.

U svrhu odobravanja dopusta iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj Škole može zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 1. ovoga članka.

Tijekom korištenja razdoblja prava na neplaćeni dopust prema stavku 1. ovoga članka Škola ne smije odjaviti radnika iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

4. Dopust za školovanje

Članak 64.

Zaposlenik 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 u srednjoj školi;
- 10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu, 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 zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

Članak 65.

Za školovanje na koje ga je uputio ravnatelj, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz članka 61. ovoga Pravilnika.

IX. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita zdravlja radnika

Članak 66.

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.

Članak 67.

Ravnatelj je dužan primjenjivati propise s područja zaštite na radu i osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost na radu uključujući mjere za sprečavanje rizika u poučavanju i na radu.

Ravnatelj je dužan procijeniti sve rizike u vezi zaštite zdravlja i sigurnosti na radu te poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje zaposlenika, osposobljavati i organizirati provedbu osposobljavanja zaposlenika za rad na siguran način te skrbiti za potrebnu organizaciju i sredstva.

2. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 68.

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 pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, sredstva i pomagala, mjesto rada i pristup radnom mjestu, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Ravnatelj i ovlaštenici poslodavca dužni su upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

Ravnatelj je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Ravnatelj je dužan postaviti 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.

Obavijesti o opasnostima i štetnostima te mjerama koje je poduzeo i koje će poduzeti radi unapređenja prevencije, profesionalnih rizika i njihovih štetnih posljedica ravnatelj je dužan najmanje svaka 3 mjeseca davati sindikalnom povjereniku.

Članak 69.

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

Dužnost je svakog zaposlenika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koji su mu na poslu osigurani.

Radnik je dužan postupati u skladu sa člankom 17. ovog Pravilnika.

3. Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 70.

Ravnatelj ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

Ravnatelj ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, ravnatelj je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

U sporu između Škole i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

Ako ravnatelj nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 1. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Ostvarivanje prava roditelja, roditelja i posvojitelja obavlja se u skladu s odredbama Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama ("Narodne novine" broj 152/22) te ostalim posebnim propisima.

Nakon isteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

Radnik iz stavka 9. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana prije.

4. Zaštita privatnosti i osobnih podataka radnika

Članak 71.

Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima sukladno UREDBI (EU) 2016/679 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA d 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka), Zakonu o provedbi opće uredbe o zaštiti osobnih podataka, podzakonskim aktima te Pravilniku o zaštiti osobnih podataka Industrijsko-obrtničke škole Pula.

5. Zaštita dostojanstva i zabrana diskriminacije

Članak 72.

Ravnatelj je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla u njegovom radnom okruženju tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem od oblika uznemiravanja na radu.

U cilju prepoznavanja i prevencije uznemiravanja na radu ravnatelj je dužan osigurati informiranje i edukaciju svih zaposlenih o zakonskim uvjetima rada i radnoj kulturi, educiranje o stresu te načinu prepoznavanja i zaštite od svih vrsta uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano diskriminacijom na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Na uznemiravanje i spolno uznemiravanje na odgovarajući se način primjenjuju odredbe Zakona o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine 85/08, 112/12) koje se odnose na diskriminaciju.

6. Ovlaštena osoba

Članak 73.

Ravnatelj Škole obavezan je imenovati:

- osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (ukoliko Škola ima 20 do 75 zaposlenih) ,
- dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (ukoliko Škola ima više od 75 zaposlenih) .

Pri imenovanju osobe iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj je dužan voditi računa i o odredbama Kolektivnih ugovora.

Osoba iz stavka 1. ovoga članka treba dati pisanu suglasnost prije imenovanja.

Ravnatelj Škole dužan je u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 1. ovoga članka o imenovanju izvijestiti radnike Škole putem oglasne ploče ili na drugi odgovarajući način.

Ovlaštena/e osoba/e je ovlaštena primiti zahtjeve i pokretati postupke rješavanja pritužbi zaposlenika vezanih uz zaštitu dostojanstva zaposlenika.

Ovlaštena osoba je obvezna o poduzetim mjerama zaštite dostojanstva zaposlenika u ustanovi podnositi periodična (polugodišnja) izvješća ravnatelju ustanove, predstavniku radničkog vijeća odnosno sindikalnom povjereniku s pravima i obvezama radničkog vijeća i školskom odboru Škole.

7. Postupak sprečavanja uznemiravanja te zaštite dostojanstva radnika

Članak 74.

Postupak zaštite dostojanstva zaposlenika se pokreće podnošenjem pisane prijave zbog nasilja od zaposlenika – žrtve ovlaštenoj osobi, preko urudžbenog zapisnika Škole, sa podacima povjerljive naravi sukladno Zakonu o zaštiti osobnih podataka.

Podaci trebaju sadržati sve podatke o uznemiravanju i zlostavljaču, popis poduzetih aktivnosti na sprečavanju uznemiravanja, utvrđene psihofizičke posljedice, posljedice na socijalne odnose i moguće utvrđene posljedice u specijaliziranoj ustanovi za žrtve uznemiravanja.

U uvjetima izraženog uznemiravanja preporučljivo je naći svjedoke i pomoć te konzultirati zdravstvene i udruge za pomoć žrtvama uznemiravanja odnosno udruge za samopomoć za žrtve uznemiravanja.

Članak 75.

Ovlaštena je osoba dužna, najkasnije sljedećega radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati zaposlenika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. O očitovanju zaposlenika sastavlja se bilješka koju taj zaposlenik i ovlaštena osoba supotpisuju.

Ovlaštena osoba, ukoliko procijeni da je to potrebno, predlaže mogućnosti i savjetuje provođenje i drugih radnji poput postupka mirenja suočenjem zaposlenika koji su podnijeli pritužbu i zaposlenika na koga se pritužba odnosi, saslušanjem i drugih osoba koje imaju saznanja o činjenicama vezanim za uznemiravanje i dr. kako bi na dokazan način utvrdila navode iz pritužbe.

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad ako smatra da su poduzete mjere neprimjerene dok mu se ne osigura odgovarajuća zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

Ukoliko se pritužba odnosi na ravnatelja te nije opravdano očekivati da će ravnatelj zaštititi dostojanstvo zaposlenika, zaposlenik nije dužan dostaviti pritužbu ravnatelju i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da o prekidu rada i namjeri pokretanja zaštite pred nadležnim sudom odmah izvijesti ravnatelja, a o pokretanju zaštite pred nadležnim sudom obavijesti ravnatelja u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 3. i 4. radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Ako pravomoćnom sudskom odlukom bude utvrđeno da nije povrijeđeno pravo radnika Škola može zahtijevati povrat isplaćenog iznosa naknade plaće iz stavka 5. ovog članka.

8. Vođenje dokumentacije u postupku zaštite dostojanstva

Članak 76.

O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojega ovlaštena osoba, ukoliko je utvrdila uznemiravanje, predlaže mjere zaštite dostojanstva.

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

Svi podaci prikupljeni u postupku rješavanja pritužbe radnika predstavljaju tajnu, te se s istima postupna na način i po postupku utvrđenom za čuvanje i dostavu takvih podataka.

9. Mjere u zaštiti dostojanstva

Članak 77.

Uzimajući su obzir sve okolnosti slučaja uznemiravanja, ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje postoji, predlaže ravnatelju neku od navedenih mjera u zaštiti dostojanstva zaposlenika ili druge primjerene mjere radi daljnjeg sprečavanja uznemiravanja:

- a) usmeno upozorenje zaposleniku koji je izvršio uznemiravanje,
- b) pisano upozorenje zaposleniku koji je izvršio uznemiravanje,
- c) pokretanje inspekcijskog nadzora u slučaju ponovljenog uznemiravanja.
- d) razmještaj, tako da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanoga i zaposlenika koji je vršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru,
- e) izmjenu rasporeda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanoga i zaposlenika koji vrši uznemiravanje
- f) redoviti otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja
- g) izvanredni otkaz ugovora o radu.

X. ZABRANA DIKRIMINACIJE

Članak 78.

U Školi je diskriminacija u svim pojavnim oblicima je zabranjena.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje zaposlenika na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz stavka 1. ovoga članka kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovog članka, u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Iznimno, ne smatra se diskriminacijom stavljanje u nepovoljniji položaj propisan člankom 9. stavak 2. Zakona o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine 85/08, 112/12).

Školska tijela dužna su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima, uz pristanak osobe za koju postoji sumnja da je žrtva diskriminacije.

Školska tijela dužna su u roku od 15 dana dati sve podatke i tražene dokumente vezane uz diskriminaciju na zahtjev pučkog pravobranitelja ili posebnih pravobranitelja.

XI. PLAĆE

Članak 79.

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 solidarnu pomoć, dnevnice za službena putovanja, regres za korištenje godišnjeg odmora te ostala materijalna prava utvrđuju se i isplaćuju u skladu sa zakonskim odredbama te odredbama Kolektivnog ugovora.

Za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu u dvije ili više škola ravnatelj tih škola sklopit će Sporazum o ostvarivanju materijalnih prava (plaća i ostala materijalna prava) radnika iz stavka 1. ovog članka.

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

Članak 80.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

Za zaposlenike u djelatnosti srednjoškolskog obrazovanja nema tajnosti plaća.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, s time da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.

Ravnatelj je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Ako škola na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili naknadu plaće za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata radniku dostaviti:

1. obračun u kojemu će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju
2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bila dužna isplatiti u propisanom sadržaju.

Obračuni iz stavka 5. ovoga članka su ovršne isprave.

Zaposlenici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.

Ravnatelj je dužan na zahtjev radnika vršiti uplatu obustava (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i slično) samo uz pisanu prethodnu suglasnost radnika.

XII. NAKNADA PLAĆE I OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

1. Naknada plaće

Članak 81.

Zaposleniku pripada pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnog blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom ,
- obrazovanja, prekvalifikacije, stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane ravnatelja ,
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti,
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom.

Članak 82.

Ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, neovisno o vrsti bolovanja, pripada mu naknada plaće u visini 85 % njegove plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili u visini 85 % njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za zaposlenika.

Iznimno, naknada plaće u visini 100 % iznosa njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje pripada zaposleniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu, i to za vrijeme trajanja bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Ako je u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojemu je započeto bolovanje zaposlenik za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće, tada mu se za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava u prosjek iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Ako je posebnim propisima pravo na naknadu plaće iz ovoga članka uređeno na povoljniji način, na zaposlenika će se primijeniti to povoljnije pravo.

2. Novčana pomoć

Članak 83.

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na novčanu pomoć sukladno kolektivnom ugovoru u slučaju:

- smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe- 3 proračunske osnovice i troškove pogreba,
- smrti zaposlenika- 2 proračunske osnovice,
- smrti supružnika, djeteta i roditelja- 1 proračunska osnovica.

Zaposlenik ima pravo na novčanu pomoć sukladno kolektivnom ugovoru u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana- jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice,
- nastanka teške invalidnosti zaposlenika, malodobne djece ili supružnika- u visini jedne proračunske osnovice,
- rođenja djeteta u visini 50% jedne proračunske osnovice.

3. Dnevnica

Članak 84.

Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje, pripada mu naknada troškova prijevoza, dnevnice i naknada iznosa troškova smještaja.

Iznos dnevnice propisan je kolektivnim ugovorima te se obračunava na način propisan posebnim propisom o porezu na dohodak.

Zaposlenik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje 12 sati ili više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje 8 sati ili više od 8 sati, a manje od 12 sati, za što se uzima u obzir ukupan broj sati provedenih na putu, od polaska na službeno putovanje do povratka sa službenog putovanja.

Ako je na službenom putu, na teret poslodavca osiguran jedan obrok (ručak ili večera), iznos dnevnice se umanjuje za 30 %, odnosno za 60 % ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).

Zaposleniku upućenom na službeno putovanje s učenicima koje traje najmanje 8 sati isplaćuje se iznos pune dnevnice neovisno o osiguranoj prehrani i smještaju.

Ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos dnevnice povećava, od dana primjene toga propisa toliko se povećava iznos dnevnice iz ovoga članka.

Dnevnica za putne troškove u inozemstvo obračunava se i isplaćuje sukladno posebnom propisu o porezu na dohodak i odluke o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna.

Zaposleniku se mora izdati nalog za službeno putovanje prije odlaska na put, a u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

Ako zaposlenik koristi prijevozno sredstvo čije korištenje poslodavac nije odobrio nalogom za službeno putovanje, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte, odnosno troškova prijevoznog sredstva odobrenog putnim nalogom.

XIII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

1. Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 85.

Radniku prestaje ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme istekom vremena na koje je sklopljen te sukladno članku 24. ovog Pravilnika.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka ravnatelj škole donosi obavijest o prestanku radnog odnosa na određeno vrijeme.

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

2. Prestanak ugovora o radu na neodređeno vrijeme

Članak 86.

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme prestaje:

- sporazumom radnika i Škole,
- otkazom ugovora o radu,
- kada radnik Škole navrší 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža,
- nastavnici i stručnim suradnicima ugovor o radu prestaje istekom školske godine (31. kolovoz) u kojoj su navršili 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža ,
- smrću radnika,

- odlukom nadležnog suda,
- zbog nezadovoljavanja na probnom radu ,
- pripravniku koji u zakonski propisanom roku ne položi stručni ispit,
- nastavniku odnosno stručnom suradniku koji je pri zapošljavanju imao odgovarajuću stručnu spremu i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovao duže od vremena trajanja pripravničkog staža, te je zasnovao radni odnos uz uvjet polaganja stručnog ispita, ako u zakonski određenom roku ne položi stručni ispit,
- osobi koja je zasnovala radni odnos na mjestu nastavnika odnosno stručnog suradnika bez potrebnih pedagoških kompetencija uz uvjet stjecanja tih kompetencija, koja u zakonski određenom roku ne stekne pedagoške kompetencije i ne položi stručni ispit,
- dostavom pravomoćnog rješenja kojim je radniku priznato pravo na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad.

3. Sporazumni raskid ugovora o radu

Članak 87.

Sporazum o prestanku ugovora o radu sklapaju ravnatelj i radnik u pisanom obliku.

4. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 88.

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

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

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, ravnatelj mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

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

Ravnatelj koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika, a ako u roku šest mjeseci nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, ravnatelj je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 89.

Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora vrsta je redovitog otkaza.

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 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.

Članak 90.

Ravnatelj 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.

5. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 91.

Ravnatelj 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 može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest 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 koji koristi pravo na roditeljni, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 92.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, ravnatelj je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

6. Zabrana otkaza bez prethodne suglasnosti Radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika

Članak 93.

Bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća ne može se otkazati ugovor o radu niti ponuditi otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora:

- zaposleniku 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 157/13, 151/14),
- 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 odnosno sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća u roku od 8 dana ne izjasni o davanju otkaza, smatra se da je suglasan s odlukom o otkazu ugovora o radu.

Zaposleniku s najmanje 56 godina života i 25 godina radnog staža u Školi, koji je utvrđen kao organizacijski višak i ostvaruje prednost pri zapošljavanju, ravnatelj je dužan posredovati pri novom zapošljavanju u vremenskom trajanju od 12 mjeseci. Za to vrijeme zaposleniku ne može prestati radni odnos bez osobnog pristanka.

Zaposlenik iz stavka 3. ovoga članka u postupku posredovanja pri novom zapošljavanju je obavezan prihvatiti ponuđeno radno vrijeme odnosno ili osigurani dio radnog vremena, temeljem iskazanih potreba za zaposlenicima odgovarajuće struke drugih srednjoškolskih ustanova.

Ukoliko je ponuđeni dio radnog vremena manji od Ugovorom o radu zaposlenika utvrđenoga radnog vremena, ravnatelj je dužan isplatiti razliku plaće (naknadu) u visini razlike plaće po ugovoru o radu i plaće koju zaposlenik dobiva za obavljanje nepunoga radnog vremena prihvaćenog u postupku posredovanja te druga po ugovoru o radu zaposlenika pripadajuća materijalna prava.

Zaposlenik iz stavka 4. ovoga članka kojemu je ponuđeno radno vrijeme odnosno, osigurani dio radnog vremena u ustanovi udaljenoj u pravilu više od 30 kilometara, odnosno otočkoj srednjoškolskoj ustanovi ukoliko ne živi ili radi na istom otoku, nije obavezan isto prihvatiti.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila

ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Članak 94.

Za vrijeme otkaznog roka zaposlenik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Zaposlenik u radnom odnosu na neodređeno puno radno vrijeme, sa navršenih 55 godina života i 30 godina staža osiguranja, za kojim iz poslovnih ili organizacijskih razloga prestaje potreba u srednjoškolskoj ustanovi u dijelu radnog vremena, u uvjetima prestanka potrebe za istim u razdoblju od 3 godine u cjelini radnog vremena i nemogućnosti raspoređivanja u druge srednjoškolske ustanove u tom razdoblju, ostvaruje sva prava zaposlenika kojem je otkazan ugovor o radu na puno radno vrijeme iz poslovno uvjetovanih razloga.

Nastavniku u radnom odnosu temeljem ugovora o radu na neodređeno puno radno vrijeme, iskazanom kao tehnološki višak, Škola kod koje iz gospodarskih tehnoloških i organizacijskih razloga prestaje potreba za zaposlenikom će osigurati mogućnost prekvalifikacije ili dokvalifikacije za srodno zanimanje prema iskazanim potrebama sustava srednjoškolskog obrazovanja i obvezama iz programa zbrinjavanja viška zaposlenika, pod uvjetom da zaposlenik na isto pristaje.

U navedenom slučaju ravnatelj će sa srednjoškolskom ustanovom koja je iskazala potrebe sklopiti sporazum kojim se ova obvezuje zaposleniku ponuditi ugovor o radu.

7. Prestanak ugovora o radu po sili zakona

Članak 95.

Ugovor o radu prestaje sporazumom koji u pisanom obliku sklapaju radnik i ravnatelj Škole, odnosno ravnatelj Škole donosi obavijest o prestanku ugovora o radu zbog ispunjenja uvjeta za prestanak ugovora o radu sukladno Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, kada radnik Škole navršši 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža.

Ugovor o radu prestaje sporazumom koji u pisanom obliku sklapaju nastavnik ili stručni suradnik i ravnatelj Škole, odnosno ravnatelj Škole donosi obavijest o prestanku ugovora o radu zbog ispunjenja uvjeta za prestanak ugovora o radu istekom školske godine (31. kolovoz) u kojoj su nastavnik ili stručni suradnik navršili 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža, sukladno Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

8. Prestanak ugovora o radu zbog smrti radnika

Članak 96.

U slučaju smrti radnika ravnatelj Škole pisano utvrđuje činjenicu prestanka radnog odnosa.

9. Prestanak ugovora o radu odlukom nadležnog suda

Članak 97.

Radni odnos prestaje na temelju dostavljene pravomoćne odluke nadležnog suda.

10. Prestanak ugovora o radu sukladno Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi

Članak 98.

Pripravniku koji u zakonski propisanom roku ne položi stručni ispit, ravnatelj Škole izdaje obavijest o prestanku radnog odnosa.

Osobi koja je zasnovala radni odnos na mjestu nastavnika odnosno stručnog suradnika bez potrebnih pedagoških kompetencija uz uvjet stjecanja tih kompetencija, koja u zakonski određenom roku ne stekne pedagoške kompetencije, ravnatelj Škole izdaje obavijest o prestanku radnog odnosa.

Nastavniku odnosno stručnom suradniku koji je pri zapošljavanju imao odgovarajuću stručnu spremu i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovao duže od vremena trajanja pripravničkog staža, te je zasnovao radni odnos uz uvjet polaganja stručnog ispita, ako u zakonski određenom roku ne položi stručni ispit, ravnatelj Škole donosi izdaje obavijest o prestanku radnog odnosa.

11. Prestanak ugovora o radu dostavom pravomoćnog rješenja o invalidskoj mirovini

Članak 99.

Radni odnos prestaje dostavom pravomoćnog rješenja kojim je radniku priznato pravo na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad.

Kada Školi bude dostavljeno pravomoćno rješenje o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad ravnatelj Škole donosi obavijest o prestanku radnog odnosa.

XIV. OTKAZNI ROK

Članak 100.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora u radu.

Otkazni rokovi u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu propisani su Zakonom o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme nastanka neke od okolnosti propisane Zakonom o radu.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog skrivljenog ponašanja, utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova koji se odnose na redoviti otkaz ugovora o radu.

Kada ugovor o radu otkazuje zaposlenik, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.

Članak 101.

Odluke koje imaju za posljedicu prestanak radnog odnosa donosi u ime Škole ravnatelj uz prethodnu suglasnost Školskog odbora.

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 u osnovnoj i srednjoj školi.

XV. OTPREMNINA

Članak 102.

Radniku kojem se otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada u Školi, a ne radi se o otkazu zbog skrivljenog ponašanja radnika, pripada pravo na otpremninu koja se određuje ovisno o dužini prethodnog neprekidnog trajanja odnosa u Školi.

Najviši i najmanji iznos otpremnine propisan je Zakonom o radu.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od dvije osnovice za izračun plaće zaposlenika, koja je važeća na zadnji dan rada u javnoj službi prije odlaska u mirovinu, neovisno o vrsti radnog odnosa, ugovorenom radnom vremenu i vrsti mirovine, a isplaćuje se najkasnije s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik školske ustanove kojem školska ustanova otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada neće imati pravo na otpremninu sukladno općim propisima o radu, kolektivnom ugovoru ili pravilniku o radu ako po prestanku otkazanog ugovora o radu bez prekida zasnuje radni odnos u skladu s odredbom članka 107. stavka 4. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom iz stavka 4. ovoga članka.

Radniku školske ustanove koji, po prestanku otkazanog ugovora o radu, bez prekida zasnuje radni odnos u skladu s odredbom članka 107. stavka 4. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi te koji zbog toga nema pravo na isplatu otpremnine, trajanje radnog odnosa kod poslodavca kod kojeg zbog razloga iz stavka 4. ovoga članka nije imao pravo na otpremninu, uzet će se u obzir pri utvrđivanju iznosa prava na otpremninu ako prilikom prestanka tog sljedećeg radnog odnosa radnik bude imao pravo na otpremninu.

Radnik školske ustanove kojem je školska ustanova isplatila otpremninu sukladno općim propisima o radu, kolektivnom ugovoru ili pravilniku o radu, a kasnije se utvrdi da prema odredbi stavka 4. ovoga članka nije imao pravo na otpremninu, vratit će školskoj ustanovi otpremninu u iznosu u kojem mu je isplaćena najkasnije do

petnaestog dana u idućem mjesecu nakon zasnivanja radnog odnosa u skladu s odredbom članka 107. stavka 4. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

XVI. PRESTANAK UGOVORA O RADU RAVNATELJA ŠKOLE

Članak 103.

Ravnatelju školske ustanove ugovor o radu prestaje sukladno Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi:

- smrću ravnatelja školske ustanove,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- na kraju školske godine u kojoj ravnatelj školske ustanove navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža,
- sporazumom ravnatelja i školske ustanove,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
- otkazom školske ustanove.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

Otkaz ugovora o radu mora biti u pisanom obliku.

Ravnatelju kojem Škola otkáže ugovor o radu pripada pravo na otkazni rok u trajanju od mjesec dana.

XVII. UDALJAVANJE RADNIKA S RADA

Članak 104.

Ako ravnatelj Škole sazna da je protiv radnika Škole pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz članka 10. ovoga Pravilnika, udaljiti će osobu od obavljanja poslova do obustave kaznenog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.

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 prvoga dana udaljenja.

Članak 105.

Ako osoba u radnom odnosu u Školi bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz članka 10. ovoga Pravilnika, Škola kao poslodavac otkazat će ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a po proteku tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, a u tom će slučaju ravnatelj istodobno s otkazivanjem ugovora o radu tražiti od radnika zahtijevati da prestane raditi tijekom otkaznog roka.

XVIII. VRAĆANJE ISPRAVA RADNIKU

Članak 106.

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

Na zahtjev radnika Škola mu je obvezna u roku od 8 dana od podnošenja zahtjeva izdati potvrdu o vrsti poslova koje je radnik obavljao i trajanju radnog odnosa.

XIX. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

1. Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava iz radnog odnosa

Članak 107.

Radnik koji smatra da mu je ravnatelj povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, podnijeti Školskom odboru zahtjev za zaštitu prava.

Ako Školski odbor u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Školskom odboru nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Odredbe ovoga članka ne odnose se na postupak zaštite dostojanstva radnika prema Zakonu o radu.

Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, nadležan sud, u smislu odredbi Zakona o radu, je sud nadležan za radne sporove.

Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

XX. ZASTARA POTRAŽIVANJA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 108.

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

XXI. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 109.

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

Potvrdu o izvršenom dostavljanju potpisuju dostavljač i radnik.

Na pismenu radnik sam treba naznačiti nadnevak primitka.

Ako radnik odbije primitak pismena osoba koja obavlja dostavu će odbijanje primitka zabilježiti na pismenu te naznačiti na pismenu 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 dana od dana isticanja pismena.

Škola može radniku dostaviti pismena u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da Škola zadrži dokaz da ih je radniku dostavila i da ih je radnik primio, osim u slučaju kada se radi o obveznoj osobnoj dostavi.

XXII. NAKNADA ŠTETE

Članak 110.

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

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

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 111.

Visina štete određuje se na osnovi 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 112.

Naknada štete koju radnik na radu ili u svezi s radom uzrokuje Školi, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno odnosno da zaposlenik do sada nije uzrokovao štetu, ako:

- se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada ustanove, ili
- je zaposlenik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila, ili
- se radi o invalidu, starijem zaposleniku ili samohranom roditelju ili skrbniku, ili
- se radi o manjoj šteti.

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka iznosi najmanje 20%, a zaposlenika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

Članak 113.

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

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je ravnatelj uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

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

Članak 114.

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

Potraživanja naknade štete zastarijevaju u skladu s propisima obveznog prava.

XXIII. PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO

Članak 115.

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

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.

Radnik iz stavka 1. ovog članka ima se pravo vratiti na rad u Školu u kojoj je prethodno radio, ako o svojoj namjeri povratka obavijesti školu najkasnije u roku 7 dana od dana prestanka trajanja izbora iz stavka 1. ovog članka.

Ako radnik iz stavka 1. ovog članka obavijesti Školu o povratku na rad na način propisan stavkom 4. ovog članka, ima pravo povratka na poslove na kojima je prethodno radio u roku 7 dana od dostave obavijesti Školi.

XXIV. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 116.

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

Ako u Školi nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisanih Zakonom o radu, osim prava iz članka 164. stavka 2. Zakona o radu na imenovanje predstavnika radnika u organ Škole koji nadzire vođenje poslova (upravni odbor, nadzorni odbor, upravno vijeće, odnosno drugo odgovarajuće tijelo).

Sindikatu mora pisano obavijestiti Školu o imenovanju sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

Članak 117.

Ravnatelj je obavezan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava zaposlenika u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja.

Ravnatelj također treba sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj radnika kao što su prijedlozi odluka i pravilnika o radu kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na gospodarski i socijalni položaj zaposlenika.

Ravnatelj je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku od 3 dana.

Ravnatelj je dužan u pisanom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika najkasnije u roku od 5 dana.

Sindikalni povjerenik odnosno predstavnik ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti ako djeluje u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Prava iz ovog članka pripadaju jednako sindikalnom povjereniku kao i sindikalnim predstavnicima.

Sindikalnom povjereniku ne može se za vrijeme obavljanja te dužnosti i 6 mjeseci po prestanku dužnosti:

- a) otkazati ugovor o radu ili
- b) na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na dosadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Članak 118.

Za izvješćivanje i savjetovanje s Radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća o poslovnim podacima Škole propisanim zakonom 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.

Slučajevi u kojima je ravnatelj dužan obavijestiti, savjetovati se, te zatražiti prethodnu suglasnost Radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika propisani su Zakonom o radu.

Članak 119.

Radničko vijeće može sa Školom sklopiti pisani sporazum koji može sadržavati pravna pravila kojima se uređuju pitanja iz radnog odnosa, koji se primjenjuje neposredno i obvezno na sve radnike zaposlene u Školi koja je sklopila sporazum.

Sporazumom iz stavka 1. ovoga članka ne smiju se urediti pitanja plaća, trajanja radnog vremena te druga pitanja koja se redovito uređuju kolektivnim ugovorom, osim ako stranke kolektivnog ugovora na to ovlaste stranke toga sporazuma.

Članak 120.

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, radničko vijeće, ravnatelj, izborni odbor, sindikati mogu u roku od 90 dana od objave konačnih rezultata izbora, od nadležnog suda zahtijevati poništenje izbora.

Ako Radničko vijeće ili član Radničkog vijeća teško povrijedi obveze koje ima prema Zakonu o radu, odnosno drugom propisu, kolektivnom ugovoru ili sporazumu, ako u odnosu na nekog člana nastupe zapreke za njegovo članstvo u radničkom vijeću, sindikati koji imaju svoje članove zaposlene u Školi, mogu od nadležnog suda zatražiti da raspusti radničko vijeće ili da isključi određenog člana, a isto može zatražiti i najmanje 25% radnika zaposlenih u Školi.

Članak 121.

Skup radnika čine svi radnici zaposleni u Školi.

Skup radnika saziva Radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s ovlastima Radničkog vijeća, 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, skup radnika dužan je sazvati ravnatelj.

Kada je u Školi utemeljeno Radničko vijeće, ravnatelj može, ako ocijeni da je potrebno, sazvati skup radnika ne osporavajući Radničkom vijeću pravo na sazivanje skupa radnika i vodeći računa da se time ne ograničavaju ovlasti Radničkoga vijeća.

Kod postupanja prema stavku 4. ovoga članka, ravnatelj je dužan savjetovati se s Radničkim vijećem.

XXV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 122.

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

Članak 123.

Autentično tumačenje ovog pravilnika daje Školski odbor.

Članak 124.

Stupanjem na snagu ovoga pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Industrijsko-obrtničke škole Pula, KLASA:112-01/15-01/01, URBROJ:2168-22-15-01 od 29. siječnja 2015. godine.

Članak 125.

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

KLASA: 003-06/24-01/04

URBROJ: 2168-22-24-03

U Puli, 29. travnja 2024.

Školski odbor
Predsjednik
Mauricio Smoković, dipl.iur., v.r.

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči dana 29. travnja 2024., te stupa na snagu 7. svibnja 2024. godine.

Ravnatelj:
Dragan Radovanović, dipl.ing.,v.r.