

Na temelju čl. 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14., 127/17., 98/19., 151/22. i 64/23.), čl. 26. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi („Narodne novine“ broj 156/23. – prijelazne i završne odredbe), te članka 58. Statuta OŠ A.G. Matoša Novalja od 26. svibnja 2019. KLASA:012-03/19-01/1 URBROJ:2125/20-07-19-13 (dostupan na mrežnoj stranici Škole <http://os-agmatosa-novalja.skole.hr/Dokumenti>), nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom koji je preuzeo prava i obveze Radničkog vijeća, Školski odbor OŠ A.G. Matoša Novalja, na 30. sjednici održanoj 14. ožujka 2024. donio je

PRAVILNIK O RADU OSNOVNE ŠKOLE A.G. MATOŠA NOVALJA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- 1) Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) Osnovna škola A.G. Matoša Novalja kao poslodavac (dalje u tekstu: Škola) uređuje uvjete rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obveze Škole i radnika, plaće i ostala materijalna prava radnika, organizaciju rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Školi.
- 2) Način i postupak zapošljavanja u Školi kojim se svim kandidatima osigurava jednaka dostupnost javne službe pod jednakim uvjetima, vrednovanje kandidata prijavljenih na natječaj, odnosno kandidata koje je uputilo nadležno upravno tijelo u županiji te odredbe vezane uz sastav posebnog povjerenstva koje sudjeluje u procjeni kandidata Škola uređuje posebnim pravilnikom.
- 3) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Primjena Pravilnika o radu i sloboda ugovaranja

Članak 2.

- 1) Ovaj Pravilnik odnosi se jednako na radnike koji sklapaju ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom.
- 2) Odredbe ovog Pravilnika koje uređuju ugovor o radu na određeno vrijeme, prestanak ugovora o radu, otkazni rok i otpremninu ne primjenjuju se na ravnatelja, vršitelja dužnosti ravnatelja ili na zamjenika ravnatelja (dalje u tekstu: ravnatelj).
- 3) Nitko u Školi ne može početi s radom bez sklopljenog ugovora o radu.

Primjena povoljnijeg prava za radnike

Članak 3.

Kada je neko pravo iz radnog odnosa u ugovoru o radu, ili u nekom zakonskom ili podzakonskom propisu ili u drugom općem propisu Škole ili u nekom kolektivnom ugovoru koji se odnosi na zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama (dalje u tekstu: kolektivni ugovori) određeno povoljnije za radnika, onda se ne primjenjuju suprotne odredbe ovog Pravilnika, osim ako zakonom nije drukčije propisano.

Dužnost obavještanja

Članak 4.

- 1) Prije početka rada Škola je dužna upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu u Školi.
- 2) Škola je dužna omogućiti radniku uvid u odredbe ovoga Pravilnika i drugih općih propisa Škole kojima se uređuju radni odnosi, odnosno prava i obveze iz radnog odnosa.

Temeljna prava i obveze iz radnog odnosa

Članak 5.

- 1) Svaki radnik samostalno je obavezan ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja Škole, odnosno drugih nadređenih ili ovlaštenih osoba, u skladu s naravi i vrstom rada.
- 2) Škola svakom radniku jamči mogućnost izvršavanja ugovornih obaveza, uz puno poštivanje prava i dostojanstva, dok rad i ponašanje radnika ne šteti radu i ugledu Škole.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Školi **Članak 6.**

- 1) Osoba koja zasniva radni odnos u Školi mora ispunjavati opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa sukladno općim propisima o radu, posebno propisane uvjete iz zakona kojim se uređuje osnovnoškolsko obrazovanje te s time u vezi i posebne uvjete iz podzakonskih propisa.
- 2) Pored hrvatskih državljana mogu se jednako zaposliti i druge osobe ako je to dozvoljeno općim propisima o radu tih osoba, uz poštivanje posebnih uvjeta iz stavka 1. ovog članka.

Odgojno-obrazovni radnici **Članak 7.**

- 1) Svi radnici koji sudjeluju u odgojno-obrazovnom radu s učenicima moraju za zasnivanje radnog odnosa u Školi i tijekom cijelog trajanja odgojno-obrazovnog rada ispunjavati posebni uvjeti poznavanja hrvatskog jezika i latiničnog pisma u mjeri koja im omogućava izvođenje odgojno-obrazovnog rada.
- 2) Odgojno-obrazovni radnici moraju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja koju propisuje zakon koji uređuje osnovnoškolsko obrazovanje te ministar nadležan za obrazovanje.
- 3) Odgojno-obrazovni radnici moraju imati pedagoško-psihološko-didaktičko-metodičko obrazovanje (dalje u tekstu: pedagoške kompetencije), odnosno moraju steći pedagoške kompetencije u roku koji propisuje zakon kojim se uređuje osnovnoškolsko obrazovanje.
- 4) Ako se radni odnos ne može zasnovati s osobom koja ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja i koja ima stečene pedagoške kompetencije, radni odnos može se zasnovati s osobom koja ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja, a nema potrebne pedagoške kompetencije uz uvjet stjecanja tih kompetencija u roku koji propisuje zakon kojim se uređuje osnovnoškolsko obrazovanje.

Tajnik Škole **Članak 8.**

Uvjeti za tajnika Škole su:

- 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.

Voditelj računovodstva **Članak 9.**

Uvjeti za voditelja računovodstva su završen sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij ekonomske struke, odnosno specijalistički diplomski stručni studij ekonomske struke, odnosno preddiplomski sveučilišni studij ekonomske struke ili preddiplomski stručni studij ekonomske struke, odnosno viša ili visoka stručna sprema ekonomske struke stečena prema ranijim propisima.

Administrativni i računovodstveni referent **Članak 10.**

- 1) Uvjeti za administrativnog referenta su završena gimnazija ili četverogodišnja srednja škola upravnog ili ekonomskog smjera ili bilo koje drugo obrazovanje po kojem je stečena viša ili visoka stručna sprema.
- 2) Uvjet za računovodstvenog referenta je završena gimnazija ili četverogodišnja srednja škola ekonomskog ili trgovačkog smjera ili bilo koje drugo obrazovanje po kojem je stečena viša ili visoka stručna sprema.

Domar-ložač-kućni majstor, kuharica, spremačica

Članak 11.

- 1) Uvjet za domara-ložača-kućnog majstora je:
 - završena gimnazija ili srednja škola tehničke struke ili bilo koje drugo obrazovanje kojim je stečena viša ili visoka stručna sprema te
 - zdravstvena sposobnost za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada.
- 2) Uvjerenje o posebnoj zdravstvenoj sposobnosti pribavlja se prije sklapanja ugovora o radu u skladu s posebnim propisima te dokazuje uvjerenjima ovlaštenih zdravstvenih ustanova.
- 3) Liječnički pregled se obavlja prije sklapanja ugovora o radu, a troškove liječničkog pregleda snosi Škola.
- 4) Domar koji obavlja i poslove rukovanja centralnog grijanja mora imati i položen stručni ispit za rukovatelja centralnog grijanja prema posebnom propisu kojim se uređuju poslovi upravljanja i rukovanja energetskim postrojenjima i uređajima.
- 5) Uvjet za kuharicu je:
 - završen tečaj higijenskog minimuma te
 - završena srednja škola za program kuhar ili stečena kvalifikacija za zanimanje kuhar.
- 6) Uvjet za spremačicu je završena osnovna škola.

Članak 12.

Osobe koje su zatečene u radnom odnosu u Školi, a ne ispunjavaju uvjet stručne spreme naveden u člancima 6.-11. ovog Pravilnika, nastavljaju s obavljanjem poslova svog radnog mjesta.

Prednost pri zapošljavanju ili popunjavanju slobodnog radnog mjesta

Članak 13.

- 1) U zakonski propisanim slučajevima, Škola je pod jednakim uvjetima u odnosu na ostale kandidate obvezna dati prednost pri zapošljavanju ili popunjavanju slobodnog radnog mjesta određenim kategorijama osoba koje ispunjavaju zakonski posebno propisane uvjete prednosti.
- 2) Na javnom natječaju, oglasu, pozivu ili u postupku zapošljavanja provedenom na drugi sličan način, osoba koja želi ostvariti pravo prednosti pri zapošljavanju ili zasnivanju radnog odnosa mora se u prijavi izričito pozvati na svoje pravo prednosti i priložiti sve dokaze o pravu na koje se poziva.
- 3) U iznimnim slučajevima kada se slobodno radno mjesto popunjava bez javnog natječaja, Škola je obavezna pod jednakim uvjetima u odnosu na ostale kandidate dati prednost osobi koja ostvaruje pravo prednosti.

Zapreke za zasnivanje radnog odnosa u Školi

Članak 14.

- 1) Radni odnos u Školi ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela koje zakon koji uređuje osnovnoškolsko obrazovanje propisuje kao zapreku za zasnivanje radnog odnosa u osnovnoj školi.
- 2) Radni odnos u Školi ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka.
- 3) Nepostojanje zapreka za zasnivanje radnog odnosa u Školi iz stavka 1. ovoga članka dokazuje se uvjerenjem Ministarstva pravosuđa da se osoba ne nalazi u evidenciji pravomoćno osuđenih osoba, a to uvjerenje Škola pribavlja po službenoj dužnosti.
- 4) Nepostojanje zapreka iz stavka 2. ovoga članka dokazuje se uvjerenjem nadležnog suda da se protiv osobe ne vodi kazneni postupak.

Sklapanje ugovora o radu

Članak 15.

- 1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- 2) Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ravnatelj Škole i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim sastojcima ugovora o radu.
- 3) Ugovor o radu u ime Škole sklapa ravnatelj.

- 4) Pri pregovorima o sklapanju ugovora o radu ili pri provjeri radnih i stručnih sposobnosti zabranjeno je svako postupanje koje može imati obilježje izravne ili neizravne diskriminacije osobe koja traži zaposlenje.
- 5) Kod sklapanja ugovora o radu Škola od osobe koja se zapošljava traži podatke koji su neposredno vezani za obavljanje ugovorenih poslova, podatke koji su potrebni za upis u odgovarajuće registre i podatke potrebne za provjeru zapreka za zasnivanje radnog odnosa iz čl. 14. ovog Pravilnika.
- 6) Pri sklapanju ugovora o radu Škola ne smije tražiti od radnika podatke iz stavka 5. ovog članka koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.
- 7) U roku od mjesec dana od sklapanja ugovora o radu Škola će poslati na provjeru vjerodostojnosti obrazovnu ispravu radnika koja je uvjet za sklapanje ugovora o radu.
- 8) Ako se ispostavi da obrazovna isprava radnika nije vjerodostojna, radniku će se otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 16.

- 1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- 2) Ugovor o radu mora sadržavati najmanje sljedeće podatke:
 1. o strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju (OIB) te njihovu prebivalištu odnosno sjedištu
 2. o 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. o nazivu radnog mjesta odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
 4. o datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
 5. sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
 6. o trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
 7. o postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Škola
 8. o bruto plaći uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koje radnik ima pravo
 9. o trajanju radnog dana ili tjedna u satima
 10. ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
 11. pravo na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje ako ono postoji
 12. o trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.
- 3) Umjesto podataka iz stavka 2. točaka 6., 7., 8. i 9. te 11. i 12. ovoga članka moguće je upućivanje na primjenu odredbi zakona, podzakonskih propisa, kolektivnih ugovora te ovoga Pravilnika i u tom slučaju odredbe tih propisa primjenjuju se neposredno.

Članak 17.

- 1) Škola je dužna radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu.
- 2) Ako se ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku, to ne utječe na postojanje i valjanost ugovora o radu.
- 3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Škola je dužna prije početka rada radniku uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.
- 4) Pisana potvrda iz stavka 3. ovoga članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz članka 16. ovog Pravilnika.

Prijava radnika na mirovinsko i zdravstveno osiguranje

Članak 18.

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

Probni rad

Članak 19.

- 1) Pri sklapanju ugovora o radu može se ugovoriti probni rad o čemu samostalno odlučuje ravnatelj.
- 2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka probni rad ne može se ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz čl. 88. ovog Pravilnika (otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora).
- 3) 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.
- 4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka razdoblje u kojemu je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, a osobito u slučaju ako je zaposlenik bio odsutan najmanje deset dana zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava u skladu s posebnim propisom i slučaju korištenja prava na plaćeni dopust. U tom slučaju trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno trajanju nenazočnosti radnika na probnom radu, a ukupno trajanje probnog rada prije i nakon prekida ne može biti duže od ugovorenog prema stavku 3. ovoga članka.
- 5) Pri ugovaranju probnog rada kod sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora o radu i vrsti poslova koje radnik obavlja.
- 6) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i Škola pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Članak 20.

- 1) Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.
- 2) Probni rad radnika prati ravnatelj te ovlaštena osoba ili povjerenstvo ako ih je za tu svrhu imenovao ravnatelj.

Članak 21.

- 1) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se može otkazati tijekom njegova trajanja a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.
- 2) Kada radnik ne zadovolji na probnom radu ugovor o radu otkazuje mu se uz prethodnu suglasnost Školskog odbora i otkazni rok od najmanje jedan tjedan.
- 3) Na otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavanja radnika na probnom radu ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim odredbi o pisanom obliku odluke o otkazu, obrazloženju otkaza i dostavi odluke o otkazu, o početku trajanja otkaznog roka i o sudskom raskidu radnog odnosa.
- 4) Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje na snazi.
- 5) Ako je Škola s radnikom sklopila ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora o radu zbog nezadovoljavanja radnika na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok i pravo na otpremninu.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 22.

- 1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme uvijek kada postoji potreba i mogućnost za trajnim zapošljavanjem radnika, uz sva potrebna odobrenja za sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme u skladu sa zakonskim i podzakonskim propisima.
- 2) Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje Školu i radnika dok ga netko od njih ne otkáže ili dok ne prestane na drugi propisani način.
- 3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 23.

- 1) Kada su zakonom ili drugim propisom za obavljanje poslova u Školi utvrđeni posebni uvjeti, može se sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme samo s radnikom koji ispunjava te uvjete.
- 2) Dokaze o ispunjenosti uvjeta iz stavka 1. ovoga članka osigurava radnik do sklapanja ugovora o radu ili do dana početka rada.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 24.

- 1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- 2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.
- 3) 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.
- 4) 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.
- 5) 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.
- 6) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, Škola može, uz prethodnu suglasnost Ministarstva, s radnikom sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme radi provođenja eksperimentalnog programa, u trajanju toga programa, ali ne duže od šest godina.
- 7) Pri sklapanju svakog sljedećeg uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme treba navesti da je radnik sa Školom već imao sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, uz navođenje razloga sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme prema stavku 2. ovoga članka.
- 8) 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.
- 9) 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, Škola 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.
- 10) Iznimno od stavaka 2., 4. i 9. 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
 - ili je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
 - ili kad se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete natječaja, pri čemu se radni odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava uvjete, a Škola je u obvezi ponoviti natječaj u roku pet (5) mjeseci
 - ili je potrebno osigurati kontinuitet rada, odnosno kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, pri čemu se radni odnos može zasnovati bez natječaja na određeno vrijeme do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ili na drugi propisan način, ali ne dulje od 60 dana
 - je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- 11) Sklapanjem ugovora o radu na određeno vrijeme do godinu dana, s mogućnošću produljenja ugovora na određeno vrijeme za dodatnih godinu, radni odnos može se zasnovati bez natječaja s osobom u mirovini koja ispunjava uvjete natječaja, ali ne dulje od 67. godine života, ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete za rad učitelja u osnovnoj školi po zakonu koji uređuje osnovnoškolsko obrazovanje, odnosno podzakonskim propisima koji uređuju uvjete za rad učitelja.

Članak 25.

- 1) Radnicima koji su u Školi zaposleni na određeno vrijeme ravnatelj Škole dužan je osigurati iste uvjete rada kao i radnicima koji su u Školi zaposleni na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su u Školi zaposleni na neodređeno vrijeme.
- 2) Radnike koji su u Školi zaposleni na određeno vrijeme ravnatelj Škole dužan je izvijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 26.

- 1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje prestankom objektivnog razloga, istekom roka na koji je sklopljen odnosno nastupanjem određenog događaja.
- 2) O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka Škola izvješćuje radnika pisanim putem.

Obavljanje poslova na projektu Europske unije ili fondovima Europske unije

Članak 27.

- 1) Ravnatelj Škole može, uz suglasnost Školskog odbora, omogućiti radniku obavljanje poslova na projektu Europske unije ili fondovima Europske unije ako su sredstva za plaću osigurana iz sredstava projekta ili fonda, uz pripadajuće doprinose Škole, ako je za vrijeme obavljanja poslova radnika na projektu moguće osigurati nesmetani nastavak radnog procesa u Školi.
- 2) Iznimno, uz suglasnost Školskog odbora, i ravnatelj Škole može kao radnik Škole obavljati poslove na projektu iz stavka 1. ovoga članka u dijelu radnog vremena ako su sredstva za plaću osigurana iz sredstava projekta ili fonda, uz pripadajuće doprinose Škole, ako je za vrijeme obavljanja poslova ravnatelja na projektu moguće osigurati nesmetano obavljanje poslovnog i stručnog vođenja poslova u Školi.
- 3) Za vrijeme obavljanja poslova na projektu iz stavka 1. ovoga članka radniku iz stavka 1. ovoga članka će se umanjiti ukupne tjedne obveze u trajanju koje odgovara radnom vremenu na poslovima na projektu, i to tako da se razmjerno umanje svi oblici rada.
- 4) Za vrijeme obavljanja poslova na projektu iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj iz stavka 2. ovoga članka samostalno će određivati svoje radno vrijeme tako da poslove na projektu iz stavka 1. obavlja unutar svog redovitog radnog vremena.
- 5) Radniku iz stavka 1. ovoga članka koji radi u nepunom radnom vremenu na temelju ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme, iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, za vrijeme obavljanja poslova na projektu iz stavka 1. ovoga članka na njegov se zahtjev ukupne tjedne obveze mogu uvećati u trajanju koje odgovara radnom vremenu na poslovima na projektu.
- 6) Radnik iz stavka 1. ovoga članka ne može kod jednog ili više školskih ustanova, odnosno poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.
- 7) Radnik iz stavka 3. ovoga članka za obavljanje poslova na projektu iz stavka 1. ovoga članka ostvaruje pravo na uvećanje plaće u iznosu od 30 % u odnosu na plaću koju bi ostvarivao obavljajući poslove svog radnog mjesta, koje uvećanje se obračunava i isplaćuje za radno vrijeme na poslovima na projektu za vrijeme u kojem obavlja poslove na projektu.
- 8) Ravnatelj iz stavka 2. ovoga članka za obavljanje poslova na projektu iz stavka 1. ovoga članka ostvaruje pravo na plaću za uvećano trajanje ukupnih tjednih obveza, pri čemu za radno vrijeme na poslovima na projektu za vrijeme u kojem obavlja poslove na projektu ostvaruje pravo na uvećanje plaće u iznosu od 30 % u odnosu na plaću koju bi ostvarivao obavljajući poslove svog radnog mjesta, koje uvećanje se obračunava i isplaćuje za radno vrijeme na poslovima na projektu za vrijeme u kojem obavlja poslove na projektu.
- 9) O obavljanju poslova na projektu iz stavka 1. ovoga članka Škola i radnik sklapaju sporazum na određeno vrijeme (sporazum, dodatak ugovora o radu, aneks ugovora o radu, izmjena ugovora o radu i sl.) kojim će na određeno vrijeme, najduže za vrijeme trajanja projekta iz stavka 1. ovoga članka, izmijeniti odredbe ugovora o radu na jedan od načina kako je to uređeno stavcima 3., 5., 6. i 7. ovoga članka.
- 10) Protekom vremena trajanja projekta iz stavka 1. ovoga članka sporazum iz stavka 9. ovoga članka prestaje te radnik nastavlja radni odnos na temelju ugovora o radu koji je imao prije sklapanja sporazuma iz stavka 9. ovoga članka.
- 11) Za vrijeme obavljanje poslova na projektu iz stavka 1. ovoga članka Škola može zasnovati radni odnos ugovorom na određeno vrijeme s osobom koja će zamjenjivati radnika koji obavlja poslove na projektu na njegovim redovitim poslovima.
- 12) Škola može zasnovati radni odnos ugovorom na određeno vrijeme s osobom koja će kao radnik obavljati samo poslove na projektu iz stavka 1. ovoga članka, pri čemu se njegova plaća može ugovoriti ako su sredstva za plaću osigurana iz sredstava projekta ili fonda, maksimalno do najvećeg propisanog koeficijenta za radno mjesto savjetnika u školskim ustanovama, uvećanog za 30 %.

- 13) Ravnatelj iz stavka 2. ovoga članka ostvaruje pravo na uvećanje plaće u iznosu od 30 % koje uvećanje se obračunava i isplaćuje za radno vrijeme na poslovima na projektu za vrijeme u kojem obavlja poslove na projektu, a najviše u ukupnom trajanju od 30 % od tjednog radnog vremena, o čemu odlučuje Školski odbor koji sklapa s ravnateljem sporazum na određeno vrijeme o obavljanju poslova na projektu.

III. PRIPRAVNICI

Članak 28.

- 1) Učitelji i stručni suradnici koji prvi put zasnivaju radni odnos u zanimanju za koje su se školovali zasnivaju radni odnos kao pripravnici.
- 2) Pripravnički staž traje godinu dana i u tom razdoblju pripravnik se osposobljava za samostalan rad.
- 3) Program pripravničkog staža, način osposobljavanja za samostalan rad, praćenje rada pripravnika te sadržaj, način i uvjeti polaganja stručnog ispita pripravnika iz stavka 1. ovoga članka određuju se pravilnikom koji propisuje ministar nadležan za obrazovanje.
- 4) Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno ili određeno vrijeme uz uvjet polaganja stručnog ispita u zakonski propisanom roku.

Stručni ispit

Članak 29.

- 1) Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik je dužan položiti stručni ispit u roku od godine dana od dana isteka pripravničkog staža.
- 2) Ako pripravnik ne položi stručni ispit u roku navedenom u stavku 1. ovoga članka, prestaje mu radni odnos istekom zadnjeg dana roka za polaganje stručnog ispita po sili zakona.
- 3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka rok za polaganje stručnog ispita u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja roditeljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad.

Članak 30.

S pripravnikom se izjednačavaju učitelji i stručni suradnici čije je radno iskustvo u zanimanju za koje su se školovali kraće od trajanja pripravničkog staža, s time da će se im se u pripravnički staž uračunati i dotadašnje radno iskustvo.

Članak 31.

- 1) 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 učitelja i stručnog suradnika uz uvjet polaganja stručnog ispita u roku od godinu dana od dana zasnivanja radnog odnosa.
- 2) Ako osoba iz stavka 1. ovoga članka u navedenom roku ne položi stručni ispit, radni odnos joj prestaje istekom zadnjeg dana roka za polaganje stručnog ispita po sili zakona.
- 3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka rok za polaganje stručnog ispita u slučaju privremene nesposobnosti osobe za rad, korištenja roditeljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad.

Pedagoške kompetencije i stručni ispit

Članak 32.

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

- 2) Ako osoba iz stavka 1. ovoga članka ne stekne pedagoške kompetencije i ne položi stručni ispit u roku od dvije (2) godine od dana zasnivanja radnog odnosa, radni odnos joj prestaje istekom zadnjeg dana roka za stjecanje pedagoških kompetencija i polaganje stručnog ispita po sili zakona.
- 3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka rok za stjecanje pedagoških kompetencija odnosno polaganja stručnog ispita u slučaju privremene nesposobnosti osobe za rad, korištenja roditeljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa i druge mjere

Članak 33.

- 1) Škola može primiti učitelja i stručnog suradnika na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa u Školi.
- 2) Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa ne može trajati duže od pripravničkog staža iz članka 27. ovoga Pravilnika.
- 3) S osobom koja se stručno osposobljava za rad, Škola sklapa pisani ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa kojim se određuju prava i obveze Škole i osobe koja se stručno osposobljava za rad.
- 4) U skladu s važećim propisima u Školi se mogu realizirati mjere aktivne politike zapošljavanja; pripravništvo i druge mjere.

IV. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 34.

- 1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
- 2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju rada u dodatnom radu iz članka 35. ovoga Pravilnika.
- 3) Tjedno radno vrijeme radnika u pravilu se raspoređuje u pet (5) radnih dana, od ponedjeljka do petka.
- 4) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.
- 5) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
- 6) Radnik ne smije za trajanja radnog vremena napuštati radni prostor Škole osim uz dopuštenje ravnatelja.
- 7) Ravnatelj je dužan razmotriti zahtjev radnika koji u Školi ima sklopljen ugovor o radu na puno radno vrijeme za sklapanjem ugovora o radu na nepuno radno vrijeme kao i radnika koji ima sklopljen ugovor o radu na nepuno radno vrijeme za sklapanjem ugovora o radu na puno radno vrijeme, ako u Školi postoje mogućnosti za takvu vrstu rada.

Dodatni rad

Članak 35.

- 1) Škola može sklopiti ugovor o dodatnom radu s radnikom koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod drugog poslodavca (dalje u tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno.
- 2) Radnik može raditi u dodatnom radu u Školi na temelju ugovora o dodatnom radu na određeno ili neodređeno vrijeme.
- 3) Nije moguće sklopiti ugovor o dodatnom radu s radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, s radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu te s radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem.
- 4) Radnik koji će raditi u dodatnom radu dužan je prije početka rada u Školi pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklapanju ugovora o dodatnom radu sa Školom.
- 5) Škola, može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi osobito ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika u Školi, a u tom je slučaju radnik dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

- 6) Na zahtjev radnika koji radi u dodatnom radu, Škola mu je dužna omogućiti korištenje godišnjeg odmora u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.
- 7) Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke iz članka 16. stavka 2. ovoga Pravilnika.
- 8) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno, osim u slučaju nejednakog rasporeda tjednog radnog vremena u dodatnom radu koje smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dozvoljen, pod uvjetom da je radnik dostavio Školi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.
- 9) Radnik koji u dodatnom radu u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad u Školi duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
- 10) U slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena u dodatnom radu 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.
- 11) Kada 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 takav rad dozvoljen Zakonom o radu.
- 12) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca prema stavku 11. ovoga članka.
- 13) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa sa Školom, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Nepuno radno vrijeme

Članak 36.

- 1) 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 kada radnik podnese zahtjev za obavljanje rada u nepunom radnom vremenu, te priroda posla i ostali uvjeti to omogućavaju, a radniku se odobri sklapanje takvog ugovora.
- 2) Zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu ostvaruje pravo na plaću, mirovinski staž, naknadu za vrijeme bolovanja i naknadu za godišnji odmor razmjerno radnom vremenu na koje je zasnovao radni odnos.
- 3) Pri sklapanju ugovora o radu na nepuno radno vrijeme radnik je dužan izvijestiti Školu o svim već sklopljenim ugovorima o radu na nepuno radno vrijeme kod drugih poslodavaca te o svakoj takvoj budućoj promjeni.
- 4) Ako radnik s kojim je Škola sklopila ugovor o radu s nepunim radnim vremenom radi kod još jednog ili više poslodavaca, Škola treba s ostalim poslodavcima dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.
- 5) Radnik može raditi do 20 sati tjedno odnosno do polovice punog radnog vremena i koristiti mirovinu u skladu s odredbama zakona kojim se uređuje osnovnoškolsko obrazovanje te zakona kojim se uređuje mirovinsko osiguranje.
- 6) Radniku iz stavka 1. ovoga članka koji radi u dvije ili više Škola, moraju biti usklađena rješenja o tjednim zaduženjima i raspored sati tako da radnik može na vrijeme obaviti poslove za koje je zadužen.
- 7) Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme u Školi proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme, a Škola je dužna razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu na puno radno vrijeme te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužna radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, a u slučaju ponovljenog zahtjeva obrazloženi, pisani odgovor dužna je dostaviti u roku od 30 dana samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.

Članak 37.

- 1) Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu ravnatelj može rasporediti u manje od pet (5) radnih dana u tjednu.
- 2) Rad u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na stanku, dnevni odmor, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- 3) Pri redovitom otkazu ugovora o radu zaposleniku, razdoblje rada u nepunom radnom vremenu jednako je razdoblju rada u punom radnom vremenu glede prava na otkazni rok i otpremninu.
- 4) Ravnatelj je dužan radniku koji radi na temelju ugovora o radu na nepuno radno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji radi na temelju ugovora o radu na puno radno vrijeme.

Članak 38.

- 1) Škola bez javnog natječaja može sklopiti ugovor o radu do punog radnog vremena, s osobom koja ima zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme.
- 2) Radnicima koji su sa Školom sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme i rade najmanje 12 mjeseci na temelju ugovora o radu sklopljenoga na najmanje polovicu od punog radnog vremena, Škola mora ponuditi prelazak na upražnjeno radno mjesto izmjenom ugovora o radu bez raspisivanja javnog natječaja, a ostalima to može ponuditi.

Evidencija radnika i radnog vremena

Članak 39.

- 1) U Školi se vodi evidencija o svim zaposlenim radnicima.
- 2) U Školi se vodi i evidencija o radnom vremenu svih zaposlenih radnika.
- 3) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka vodi se u skladu s posebnim pravilnikom kojim se uređuje sadržaj i način evidencije o radnicima, a koji propisuje ministar nadležan za osnovno obrazovanje, odnosno ministar nadležan za rad i radne odnose.
- 4) Evidencija iz stavka 2. ovoga članka vodi se u skladu s posebnim pravilnikom kojim se uređuje evidencija radnog vremena za radnike osnovnoškolskih, koji propisuje ministar nadležan za osnovno obrazovanje, odnosno ministar nadležan za rad i radne odnose.

Članak 40.

Škola je dužna tijelu nadležnom za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, u elektroničku bazu podataka dostaviti podatke o radniku, kao i sve promjene podataka do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa, na način, u sadržaju i u roku propisanim posebnim propisom o mirovinskom osiguranju.

Raspored radnog vremena

Članak 41.

- 1) Raspored radnog vremena Škola utvrđuje pisanom odlukom ako raspored nije utvrđen zakonskim ili podzakonskim odredbama, ili sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Škole, ili kolektivnim ugovorima ili odredbama ovoga Pravilnika.
- 2) Odgojno-obrazovni rad se organizira prema početku i završetku nastavne godine, broju nastavnih dana i učeničkih odmora koje za svaku školsku godinu propisuje ministar nadležan za obrazovanje u skladu sa zakonskim propisima.
- 3) Ako postoje prostorni, kadrovski i drugi uvjeti rada, Škola će izvoditi odgojno-obrazovni rad u jednoj smjeni.
- 4) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, tako da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- 5) Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Škole, Škola je dužna utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan

preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada, s time da se preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra prekovremenim radom.

- 6) O rasporedu radnog vremena ili o promjeni rasporeda radnog vremena Škola je dužna izvijestiti radnike najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju nastanka prijeka potrebe za radom kada je Škola u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužna obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni. Prijeka potreba podrazumijevaju one okolnosti koje Škola nije mogla predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.
- 7) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad, a radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- 8) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice, a Škola je dužna inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- 9) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- 10) Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb na izdvojenom mjestu rada, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od Škole, za određeno razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena, te je dužan pisanim putem obavijestiti Školu o postojanju ovih okolnosti, a Škola je dužna, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene.
- 11) U slučaju iz stavka 8. ovoga članka, radnik koji je sa Školom privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena može Školi predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu koji je utvrdila Škola te mu je Škola, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužna pisanim putem odgovoriti na zahtjev u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od zaprimanja zahtjeva.

Članak 42.

- 1) Tjedne radne obveze učitelja i stručnih suradnika u Školi propisuje ministar
- 2) Tjedne radne obveze iz stavka 1. ovog članka utvrđuju se godišnjim planom i programom rada u skladu s nacionalnim kurikulumom, nastavnim planom i programom i školskim kurikulumom, o čemu se učitelju i stručnom suradniku izdaje odluka o tjednom i godišnjem zaduženju na poslovima neposrednog nastavnog rada i ostalim poslovima koji proizlaze iz neposrednog nastavnog i odgojno-obrazovnog rada i iz izvršenja aktivnosti i poslova iz nastavnog plana i programa i školskog kurikuluma, u skladu s posebnim pravilnikom koji propisuje ministarstvo nadležno za obrazovanje.

Prekovremeni rad Članak 43.

- 1) Radnik je na pisani zahtjev Škole dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe (prekovremeni rad).
- 2) Ako priroda prijeko potrebe iznimno onemogućava Školi da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, Škola je dužna usmeni zahtjev pisano potvrditi u roku od sedam (7) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- 3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset (50) sati tjedno.
- 4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset (180) sati godišnje, osim ako se ne ugovori kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset (250) sati godišnje.
- 5) Ravnatelj može zadužiti prekovremenim radom trudnicu, roditelja s djetetom do osam godina života te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- 6) Ako je Škola matični poslodavac ravnatelj može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi Školi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- 7) Ako radnik u Školi radi prema ugovoru o dodatnom radu ravnatelj mu ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.
- 8) Učiteljima razredne nastave, učiteljima predmetne nastave, učiteljima edukatorima rehabilitatorima i stručnim suradnicima se u prekovremene sate uračunava i stručno-metodička priprema sukladno tjednom radnom zaduženju.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 44.

- 1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik poslove iz ugovora o radu obavlja od kuće ili u drugom prostoru, a koji nije prostor Škole, na temelju dogovora radnika i Škole, a priroda posla i okolnosti su takve da je jedino moguć rad na izdvojenom mjestu rada.
- 2) 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.
- 3) Škola i radnik mogu ugovoriti rad na daljinu samo iznimno, kada ugovor na izdvojenom mjestu rada nije moguć, a priroda posla i okolnosti su takve da je jedino moguć rad na daljinu koji osim sadržaja iz čl. 16. ovog Pravilnika obvezno sadrži i dodatne podatke propisane Zakonom o radu za ugovor o radu u slučaju rada na daljinu.
- 4) Iznimno od stavaka 1. i 2. ovoga članka rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu nisu mogući za obavljanje poslova koji su zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslova na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, radnika nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja.
- 5) Škola može bez izmjene ugovora o radu, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, prema odredbama Zakona o radu.
- 6) Za rad iz stavka 4. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Škola je radniku dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu koji osim sadržaja iz čl. 16. ovog Pravilnika obvezno sadrži i dodatne podatke propisane Zakonom o radu za ugovor o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.
- 7) Posebni propisi iz Zakona o radu o obvezama i pravima radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada i posebni propisi o obvezama i pravima Škole prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu primjenjuje se neposredno.

V. ODMORI I DOPUSTI

Stanka Članak 45.

- 1) Radnik ima pravo na odmor u tijeku rada (stanku) u trajanju od trideset (30) minuta i to se vrijeme ubraja u radno vrijeme.
- 2) Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj Škole u skladu s odredbama kolektivnih ugovora.
- 3) Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, Škola će radniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće, ili mu to vrijeme preraspodijeliti i omogućiti da ga koristi kao slobodne dane, u pravilu, tijekom odmora učenika (za vrijeme zimskog, jesenskog ili proljetnog odmora).

Dnevni odmor Članak 46.

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

Tjedni odmor Članak 47.

- 1) Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.
- 2) Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom i nedjeljom, ostvaruje pravo na uvećanje plaće odnosno druga prava sukladno odredbama kolektivnih ugovora.

Godišnji odmor Članak 48.

- 1) Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje četiri (4) tjedna u svakoj kalendarskoj godini, a slijepom zaposleniku i zaposleniku koji radi na poslovima gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi ga od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno šest (6) tjedana.
- 2) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani, neradni dani određeni zakonom i dani plaćenog dopusta.
- 3) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik i dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Trajanje godišnjeg odmora Članak 49.

- 1) Na minimalni broj radnih dana godišnjeg odmora iz članka 46. stavka 1. ovoga Pravilnika, radnik ostvaruje pravo i na dodatan broj radnih dana na osnovi kriterija određenima u kolektivnim ugovorima.
- 2) Najduže trajanje godišnjeg odmora je trideset (30) radnih dana.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora Članak 50.

- 1) Radnici koriste godišnji odmor u pravilu tijekom zimskog, proljetnog i ljetnog odmora učenika, prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.
- 2) Radnik može koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, u dogovoru s ravnateljem i u skladu sa stavkom 1. ovoga članka.
- 3) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Škola drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.
- 4) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome, najmanje dva dana ranije, izvijesti ravnatelja Škole ili osobu koju on ovlasti.

Raspored korištenja godišnjih odmora

Članak 51.

- 1) O rasporedu korištenja godišnjih odmora odlučuje ravnatelj te izvješćuje radnike najmanje petnaest (15) dana prije korištenja godišnjeg odmora o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.
- 2) Raspored korištenja godišnjih odmora, uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama Radničkog vijeća, ravnatelj Škole treba donijeti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- 3) Pri određivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, Škola je dužna voditi računa o potrebama i željama zaposlenika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge i savjetovati se s Radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama Radničkog vijeća.
- 4) Prigodom donošenja odluke o rasporedu godišnjeg odmora za radnika koji ima ugovore o radu na nepuno radno vrijeme u dvije ili više Škola, Škole moraju uskladiti rješenja o korištenju godišnjega odmora tako da ga radnik koristi istodobno u svakoj Školi, a ako Škole ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjega odmora, Škole su dužne omogućiti korištenje godišnjega odmora prema zahtjevu radnika.

Puni godišnji odmor

Članak 52.

- 1) Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid između dva radna odnosa duži od osam (8) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.
- 2) Privremena nesposobnost za rad, obavljanje dužnosti i prava državljana u obrani u skladu s posebnim propisom ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada ne smatra se prekidom rada u smislu roka stjecanja prava na godišnji odmor iz stavka 1. ovoga članka.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 53.

- 1) 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 dana trajanja radnog odnosa.
- 2) Razmjerni dio godišnjeg odmora računa se tako da se radniku odredi broj dana punog godišnjeg odmora na koji bi ostvarivao pravo, zatim se tako određen broj dana podijeli s 12 (dvanaest) i pomnoži s brojem mjeseci za koje radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- 3) Pri računanju broja dana, najmanje polovica dana zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
- 4) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- 5) Iznimno, radnik kojemu prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, bez obzira na trajanje radnog odnosa, osim u slučaju odlaska u mirovinu kada ima pravo na puni godišnji odmor.

Odluka o korištenju godišnjeg odmora

Članak 54.

- 1) Škola je radniku obvezna dostaviti na radno mjesto pisanu odluku, odnosno rješenje o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- 2) Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, odluka iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

Prekid godišnjeg odmora

Članak 55.

- 1) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, na temelju odluke Škole kao poslodavca.

- 2) Pod osobito važnim i neodgodivim službenim poslovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se poslovi koje ni na koji način ne mogu obaviti zaposlenici koji ne koriste godišnji odmor, a posao je takve naravi da se ne može odgoditi.
- 3) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljajanje korištenja godišnjeg odmora.
- 4) Radnik ima pravo na naknadu putnih i drugih troškovi prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- 5) Putni troškovi su stvarni troškovi prijevoza koje je radnik imao zbog dolaska u mjesto zaposlenja i povratka iz mjesta zaposlenja u mjesto u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, pod uvjetima i u visini određenima kolektivnim ugovorom, zakonskim, podzakonskim i drugim propisima.
- 6) Drugi troškovi su ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.
- 7) U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema dogovoru s poslodavcem. Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, zaposlenik se treba vratiti na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.
- 8) O novom vremenu korištenja prekinutog godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 56.

- 1) U slučaju prestanka ugovora o radu, Škola je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- 2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 57.

- 1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik u skladu s člankom 48. ovoga Pravilnika može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće kalendarske godine.
- 2) Godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine koji nije iskorišten ili je prekinut zbog korištenja privremene nesposobnosti za rad, roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, te dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- 3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine koji nije iskorišten ili je prekinut zbog korištenja, roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, te dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju radnik ima pravo iskoristiti najkasnije do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Plaćeni dopust

Članak 58.

- 1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, prema pravilima iz kolektivnih ugovora.
- 2) O pravu na plaćeni dopust odlučuje ravnatelj na pisani zahtjev radnika.
- 3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka ravnatelj može odobriti plaćeni dopust i na temelju usmenog zahtjeva radnika ako se radi o hitnom slučaju, a radnik ne može podnijeti pisani zahtjev. U tom će slučaju ravnatelj u roku od osam dana donijeti odluku o plaćenom dopustu.
- 4) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka radnik u pravilu koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Članak 59.

- 1) 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 kolektivnih ugovora.
- 2) Razdoblje odsutnosti s rada prema stavku 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 60.

- 1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- 2) Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj Škole. Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust potrebno je voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Škole.
- 3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust radi kandidiranja za predsjednika Republike Hrvatske, zastupnike, članove skupština ili vijeća, župane, gradonačelnike i načelnike općina i njihove zamjenike prema odredbama Zakona o radu te mu se prilikom stjecanja određenih prava koja se temelje na prethodnom trajanju radnog odnosa s istim poslodavcem, vrijeme neplaćenog dopusta izjednačuje se s vremenom provedenim na radu i ubraja u staž potreban za ostvarivanje tih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.
- 4) Radnik ima pravo tijekom kalendarske godine na dopust za vlastito školovanje u skladu s odredbama kolektivnih ugovora.
- 5) Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije propisano.
- 6) Sa zadnjim danom rada radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja ako zakonom nije drukčije određeno.
- 7) Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Školu, ravnatelj Škole otkazuje mu ugovor o radu u skladu s odredbama ovoga Pravilnika.

Članak 61.

- 1) Iznimno od članka 60. ovoga Pravilnika te u skladu s odredbama Kolektivnih ugovora 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.
- 2) Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim je propisana socijalna skrb.
- 3) U svrhu odobravanja dopusta iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj Škole treba zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 1. ovoga članka.
- 4) 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.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita zdravlja radnika

Članak 62.

- 1) U slučaju sumnje da je radniku Škole psihofizičko zdravlje narušeno u mjeri da bi njegova radna sposobnost mogla biti smanjena, ravnatelj će uputiti Školskom odboru obrazloženi prijedlog za donošenje odluke o upućivanju radnika na liječnički pregled kod ovlaštenog izabranog doktora specijalista medicine rada radi utvrđivanja radne sposobnosti.
- 2) Školski odbor donijet će odluku o upućivanju radnika na liječnički pregled prema stavku 1. ovoga članka ako utvrdi da je prijedlog ravnatelja Škole opravdan.
- 3) Ako radnik odbije izvršiti odluku iz stavka 1. ovoga članka, otkazat će mu se ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja radi kršenja obveza iz radnog odnosa.
- 4) Ako ovlaštenom prosudbom izabranog doktora specijalista medicine rada bude utvrđeno da radnik ne može uredno izvršavati obveze u odgojno-obrazovnom radu, ravnatelj Škole 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.

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 63.

- 1) U Školi je obvezno osigurati uvjete rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika.
- 2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Škola će održavati prostorije, uređaje, opremu, sredstva i pomagala, radno mjesto i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.
- 3) Ravnatelj je dužan dostaviti pisane upute o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

Članak 64.

- 1) Radnik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.
- 2) Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada, učenika i drugih osoba koje borave u Školi, te odmah izvijestiti ravnatelja o događaju koji predstavlja moguću opasnost.
- 3) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovorenih poslova.
- 4) Odgovornost za propuštanje iz stavka 3. ovoga članka snosi radnik.

Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 65.

- 1) Škola ne smije odbiti zaposliti trudnicu, ne smije joj otkazati ugovor o radu zbog trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.
- 2) Škola 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.
- 3) Ostvarivanje prava roditelja, roditelja i posvojitelja obavlja se u skladu s odredbama zakona kojim se uređuju roditeljske i roditeljske potpore te ostalim posebnim propisima.
- 4) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, 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, Škola ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.
- 5) Otkaz iz stavka 4. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza Školi bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 4. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti Školu o postojanju okolnosti iz stavka 4. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.
- 6) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, 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 roditeljskim i roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.
- 7) Na način iz stavka 6. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.
- 8) Nakon isteka roditeljskog, 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 roditeljskim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

- 9) Radnik iz stavka 8. 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 roditeljskim i roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora Školu obavijestiti najmanje 30 dana prije.
- 10) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 8. ovoga članka, Škola mu je dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.
- 11) Radnik koji se koristio pravom iz stavka 8. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 66.

- 1) Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Škole odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.
- 2) Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.
- 3) Radnici koji ne dostave utvrđene podatke sami snose posljedice tog propusta.

Zaštita osobnih podataka radnika

Članak 67.

- 1) Prikupljanje, obrada i uporaba osobnih podataka u Školi obavlja se u skladu s Općom uredbom o zaštiti podataka i drugim propisima koji propisuju područje zaštite osobnih podataka.
- 2) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati nadležnim službama u skladu s odredbama Zakona o radu, drugih zakona, Općom uredbom o zaštiti podataka i propisima koji propisuju područje zaštite osobnih podataka te posebnim pravilnikom Škole.
- 3) Radnikovi osobni podaci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu privolu, osim kada je dostava osobnih podataka radnika propisana zakonskim odredbama, u skladu s Općom uredbom o zaštiti podataka i propisima koji propisuju područje zaštite osobnih podataka te posebnim pravilnikom Škole.
- 4) Ravnatelj Škole dužan je imenovati službenika za zaštitu podataka u skladu s Općom uredbom o zaštiti podataka i drugim propisima koji propisuju područje zaštite osobnih podataka.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 68.

- 1) U Školi je zabranjena izravna i neizravna diskriminacija svih radnika zaposlenih u Školi, kao i osoba koje traže zaposlenje.
- 2) Diskriminacijom se smatra postupanje kojim bi određena osoba bila izravno ili neizravno stavljena u nepovoljniji položaj od drugih radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih teškoća.

Članak 69.

- 1) Diskriminacijom se smatraju i uznemiravanje i spolno uznemiravanje.
- 2) Uznemiravanje je svako ponašanje poslodavca, radnika u javnim službama koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog radnika.

- 3) Spolnim uznemiravanjem radnika Škole smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- 4) Svako radnikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.
- 5) Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo zaposlenika u javnim službama smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:
 - ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome,
 - uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,
 - seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,
 - namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija i
 - dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka.
- 6) Ako se utvrdi da se radi o blažem obliku uznemiravanja i ako se može pretpostaviti da se uznemiravanje neće ponoviti, radniku se može dati pisano upozorenje zbog skrivljenog ponašanja.
- 7) U slučaju da se utvrdi da se radi o težem obliku uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja, radniku koji je izvršio takvo uznemiravanje, ili ga kontinuirano ponavlja, može se dati izvanredni ili redoviti otkaz ugovora o radu.
- 8) U slučaju neželjenog ponašanja iz članka 68. i 69. ovog Pravilnika, radnik se može obratiti nadređenom voditelju, sindikalnom povjereniku ili osobi iz članka 70. ovog Pravilnika (ovlaštenoj osobi za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva – povjerljivom savjetniku).

Imenovanje osobe ovlaštene za rješavanje pritužbi za zaštitu dostojanstva Članak 70.

- 1) Ravnatelj Škole obvezan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- 2) Osoba iz stavka 1. ovog članka imenuje se uz prethodno pribavljenu suglasnost sindikata potpisnika ako imaju članove zaposlene u ustanovi u kojoj se on imenuje.
- 3) Ravnatelj Škole je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 1. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike objavom na vidnom mjestu u Školi, uključujući ime i prezime, broj telefona i telefaksa te e-adresu ovlaštene osobe.
- 4) Ravnatelj i sindikalni povjerenik dužni su o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva radnika obavijestiti ovlaštenu osobu iz stavka 1. ovog članka.
- 5) Škola je dužna ovlaštenoj osobi iz stavka 1. ovog članka osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, po mogućnosti korištenja posebne prostorije u sjedištu Škole tijekom cijelog ili u dijelu radnog vremena, a ako je to potrebno omogućit će mu se i izlazak iz sjedišta Škole radi zaprimanja pritužbe.
- 6) U slučaju da je ovlaštena osoba odsutna, ili da se radi o pritužbi same ovlaštene osobe, ili ako zaposlenik određen za rješavanje pritužbi ne riješi pritužbu u propisanom roku, ili ako to ovlaštena osoba izričito zatraži, ravnatelj Škole će sam primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva zaposlenika.

Postupak zaštite dostojanstva Članak 71.

- 1) Postupak zaštite dostojanstva zaposlenika pokreće se podnošenjem pisane pritužbe Školi ili ovlaštenoj osobi, a pisana pritužba sadržava:
 - podatke o podnositelju pritužbe;
 - podatke o osobi koja vrši neželjeno ponašanje;
 - kratak opis povrede dostojanstva zaposlenika (trajanje, učestalost i sl.);
 - navođenje dokaza (svjedoci, pisana dokumentacija, liječnički izvještaji i sl.) ako postoje;
 - potpis podnositelja pritužbe, mjesto i datum.

- 2) Ravnatelj Škole ili osoba koju je imenovao za primanje ili rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika dužan je što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam (8) dana od dana dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere koje u pojedinom slučaju mogu spriječiti nastavak uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.
- 3) U postupku rješavanja pritužbi radnika ravnatelj ili ovlaštena osoba, zatražit će izjašnjavanje osobe u odnosu na koju je podnesena pritužba.
- 4) Potrebno je pažljivo ispitati svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika te poduzeti odgovarajuće radnje radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.
- 5) U svim slučajevima podnijete pritužbe za uznemiravanje neophodno je osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.
- 6) Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je ravnatelju Škole ili ovlaštenoj osobi istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.
- 7) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 2. i 5. ovoga članka smatra se radnikovim skrivljenim ponašanjem.
- 8) U provođenju postupka ovlaštena osoba mora poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.
- 9) O svim radnjama koje je proveo ravnatelj Škole ili ovlaštena osoba obvezno je voditi zabilješke.
- 10) U postupku zaštite dostojanstva radnika primjenjuju se i odredbe kolektivnih ugovora.

Članak 72.

- 1) Ako ovlaštena osoba utvrdi da postoji neželjeno ponašanje iz članka 68 i 69. ovog Pravilnika, ovisno o svakom pojedinom slučaju, predlaže Školi poduzimanje mjera kao što su:
 - usmeno upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje;
 - pisano upozorenje radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje;
 - promjene u organizaciji rada kako bi se izbjegla zajednička fizička prisutnost radnika koji je uznemiravan i radnika za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje.
- 2) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura odgovarajuća zaštita ako Škola ne provede predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje su poduzete očito neprimjerene, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam (8) dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.
- 3) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu ravnatelju Škole i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio ravnatelja Škole u roku od osam (8) dana od dana prekida rada.
- 4) Za vrijeme prekida rada prema odredbama ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.
- 5) Ako pravomoćnom sudskom odlukom bude utvrđeno da nije povrijeđeno pravo radnika Škola može zahtijevati povrat isplaćenog iznosa naknade plaće iz stavka 3. ovoga članka.

Članak 73.

- 1) Svi podaci prikupljeni u postupku rješavanja pritužbe radnika predstavljaju tajnu te s istima postupa na način i po postupku utvrđenom za čuvanje i dostavu takvih podataka.
- 2) Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovoga članka predstavlja težu povredu radne obveze.

VII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 74.

- 1) Pravo radnika na plaću, naknadu plaće i ostalih primitaka, 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 kolektivnih ugovora.

- 2) Za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu u dvije ili više škola bit će sklopljeni sporazumi o ostvarivanju materijalnih prava radnika iz stavka 1. ovoga članka, a radnik sam izabire Školu u kojoj ostvaruje pravo na osobni odbitak prigodom obračuna plaće, dok primitke po osnovi putnih troškova, dnevnica, troškova noćenja na službenom putovanju, terenskog dodatka te ostale primitke isplaćuje Škola u kojoj je radnik ostvario to pravo.
- 3) Ravnatelj će pravodobno dostavljati nadležnim tijelima podatke za ostvarivanje prava iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 75.

- 1) Škola je dužna, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
- 2) Ako Škola na dan dospjelog ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti dužna je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku dostaviti:
 - obračun u kojemu će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor prema Zakona o radu u propisanom sadržaju
 - obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bila dužna isplatiti u propisanom sadržaju.
- 3) Škola je dužna u obračunu plaće ili naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik ostvaruje na temelju radnog odnosa.
- 4) Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

Članak 76.

- 1) Računovodstvena služba će na dobrovoljni, izričiti i pisani zahtjev radnika i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće ili naknade plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu i uplaćivati ju na račun sindikata.
- 2) Računovodstvena služba će na dobrovoljni, izričiti i pisani zahtjev radnika obračunavati mu i ustezati iz plaće ili naknade plaće iznos za namirenje njegovih privatnih narudžbi koje Škola za njegov račun nabavlja.
- 3) Dobrovoljnu pisanu suglasnost iz stavaka 1. i 2. ovoga članka sindikat ili radnik dužan je dostaviti računovodstvu Škole.
- 4) Iznosi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka će se bez naplaćivanja naknade ustezati radniku od njegovog neto iznosa plaće ili naknade plaće, makar i iz zaštićenog dijela radnikovog računa, u slučaju da je radniku određena ovrha na novčanim sredstvima.
- 5) Obustave za iznos otplate kredita uvjetovanog administrativnom zabranom, zakonska uzdržavanja i obustave na temelju pogodnosti koje je sindikat ugovorio za svoje članove obračunavaju se prema kolektivnim ugovorima, bez naplaćivanja naknade radniku ili bilo kojoj drugoj strani.

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 77.

- 1) Radniku prestaje ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme istekom vremena na koje je sklopljen te sukladno članku 26. ovoga Pravilnika.
- 2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj donosi obavijest o prestanku ugovora o radu na određeno vrijeme.
- 3) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može prestati i sporazumom ugovornih strana te u drugim slučajevima propisanim zakonom.

Prestanak ugovora o radu na neodređeno vrijeme

Članak 78.

- 1) Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme prestaje:
 1. Sporazumom radnika i Škole koji sklapaju ravnatelj i radnik u pisanom obliku.
 2. Otkazom ugovora o radu od strane radnika ili Škole: redovitim otkazom ugovora o radu ili izvanrednim otkazom ugovora o radu. Ugovor o radu otkazuje se sukladno postupku propisanom zakonskim odredbama te odredbama članka 80. – 91. ovoga Pravilnika.
 3. Kada radnik navršši 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža, ravnatelj Škole donosi obavijest o prestanku ugovora o radu zbog ispunjenja uvjeta za prestanak ugovora o radu sukladno zakonu kojim se uređuje osnovnoškolsko obrazovanje.
 4. Učiteljima razredne nastave, učiteljima predmetne nastave, učiteljima edukatorima rehabilitatorima i stručnim suradnicima ugovor o radu prestaje istekom školske godine (31. kolovoza) u kojoj su navršili 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža, a ravnatelj Škole donosi obavijest o prestanku ugovora o radu zbog ispunjenja uvjeta za prestanak ugovora o radu sukladno zakonu kojim se uređuje osnovnoškolsko obrazovanje.
 5. Danom dostave obavijesti Školi o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti ravnatelj donosi obavijest o prestanku ugovora o radu.
 6. Smrću radnika kada ravnatelj pisano utvrđuje činjenicu prestanka ugovora o radu.
 7. Odlukom nadležnog suda ugovor o radu prestaje na temelju pravomoćne presude.
 8. Pripravniku koji u zakonski propisanom roku utvrđenom ugovorom o radu ne položi stručni ispit ravnatelj Škole dostavlja obavijest o prestanku ugovora o radu.
 9. Osobi koja je zasnovala radni odnos na mjestu učitelja odnosno stručnog suradnika bez potrebnih pedagoških kompetencija uz uvjet stjecanja tih kompetencija, ako u zakonski propisanom roku utvrđenom ugovorom o radu ne stekne pedagoške kompetencije ravnatelj Škole dostavlja obavijest o prestanku ugovora o radu.
 10. Učitelju odnosno stručnom suradniku koji je pri zapošljavanju imao odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovao dulje od trajanja pripravničkog staža i koji je zasnovao radni odnos uz uvjet polaganja stručnog ispita, ako u zakonski propisanom roku utvrđenom ugovorom o radu ne položi stručni ispit ravnatelj Škole dostavlja obavijest o prestanku ugovora o radu.
 11. U drugim slučajevima prema zakonskim odredbama.
- 2) Iznimno od stavka 1. točke 4. ovog članka, ako se na natječaj za rad učitelja ne javi osoba koja ispunjava posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa učitelja propisane zakonom kojim se određuje osnovnoškolsko obrazovanje, 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.

Prestanak ugovora o radu ravnatelja Škole

Članak 79.

Zakonom koji uređuje osnovnoškolsko obrazovanje i Statutom Škole propisani su uvjeti i način prestanka ugovora o radu ravnatelja Škole.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 80.

- 1) Izvanrednim otkazom Škola i radnik mogu otkazati ugovor o radu na neodređeno vrijeme i ugovor o radu na određeno vrijeme bez obveze poštivanja otkaznog roka, kada zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć.
- 2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest (15) dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

- 3) Prije donošenja odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja Škole da to učini.
- 4) Radnik kojemu je izvanredno otkazan ugovor o radu nema pravo na otkazni rok niti pravo na otpremninu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 81.

- 1) Redoviti otkaz ugovora o radu može biti:
 - poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu
 - osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu
 - otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika
 - otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavanja radnika na probnom radu.
- 2) Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora vrsta je redovitog otkaza.
- 3) Pri redovitom otkazu ugovora o radu radniku, razdoblje rada u nepunom radnom vremenu jednako je razdoblju rada u punom radnom vremenu glede prava na otkazni rok i otpremninu.

Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu

Članak 82.

- 1) Poslovno uvjetovanim otkazom Škola otkazuje ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga.
- 2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu ravnatelj je dužan voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- 3) Radi utvrđivanja osobe kojoj je potrebno otkazati ugovor o radu, ravnatelj Škole dužan je za sve osobe koje su zaposlene na radnom mjestu za koje je potrebno iskazati višak, utvrditi kriterije iz stavka 2. ovoga članka i na temelju tako utvrđenih kriterija odrediti osobu kojoj će uz prethodnu suglasnost Školskog odbora biti otkazan ugovor o radu.
- 4) Radniku s najmanje 56 godina života i 25 godina radnog staža u ovoj Školi, koji je utvrđen kao organizacijski višak i ostvaruje prednost pri zapošljavanju, Škola je dužna posredovati pri novom zapošljavanju u školi u vremenskom trajanju od 12 mjeseci. Za to vrijeme radniku se ne može redovito otkazati ugovor o radu bez osobnoga pristanka, osim u slučaju skrivljenog ponašanja.
- 5) U slučaju da radnik iz stavka 4. ovoga članka odbije ponudu Škole, a koja mora biti u skladu s važećim propisima, količinom rada iz ugovora o radu radnika te mjesto rada mora biti u istoj županiji, odnosno susjednoj županiji na udaljenosti do 30 km od mjesta prebivališta, redovito će mu se otkazati ugovor o radu.
- 6) Ako je radnik iz stavka 4. ovoga članka pristao prihvatiti ugovor o radu s utvrđenim manjim radnim vremenom od njegova ugovorenog radnog vremena, Škola je dužna isplatiti razliku plaće, odnosno naknadu plaće u visini plaće po ugovoru o radu i plaće koju zaposlenik dobiva za obavljanje nepunog radnog vremena prihvaćenog u postupku posredovanja te druga, po ugovoru o radu, pripadajuća materijalna prava. Navedenu razliku plaće i naknade plaće Škola je dužna isplaćivati radniku sve do sklapanja drugog ugovora o radu do punog radnog vremena, ali ne dulje od roka utvrđenog u stavku 4. ovoga članka.
- 7) Radnik u radnome odnosu na neodređeno puno radno vrijeme, s navršениh 60 godina života i 30 godina mirovinskog staža, za čijim radom zbog poslovnih ili organizacijskih razloga prestaje potreba u Školi u dijelu radnog vremena, u uvjetima prestanka potrebe za istim u razdoblju od tri (3) godine u cjelini radnog vremena i nemogućnosti raspoređivanja u druge škole u tom razdoblju, ostvaruje sva prava zaposlenika kojem je otkazan ugovor o radu na puno radno vrijeme iz poslovno uvjetovanih razloga.
- 8) Radniku koji je u radnom odnosu na temelju ugovora o radu na neodređeno puno radno vrijeme, iskazanom kao tehnološki višak te mu zbog gospodarskih, tehnoloških i organizacijskih razloga prestaje potreba za radom, Škola će osigurati mogućnost prekvalifikacije ili dokvalifikacije za srodno zanimanje prema iskazanim potrebama sustava osnovnoškolskog obrazovanja i obvezama iz programa zbrinjavanja viška radnika, pod uvjetom da radnik na isto pristaje.

Članak 83.

Ako se u roku do šest (6) mjeseci od dana otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga promijene okolnosti i u Školi ponovno nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima, ravnatelj Škole dužan je radniku kojemu je otkazan ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga ponuditi sklapanje novoga ugovora o radu koji se sklapa u skladu s odredbama zakona kojim se uređuje osnovnoškolsko obrazovanje.

Osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu

Članak 84.

- 1) Škola može otkazati radniku osobno uvjetovanim otkazom ugovora o radu ako radnik ne može uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti.
- 2) 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.
- 3) Okolnosti iz stavka 2. ovoga članka utvrđuju se aktima nadležnih tijela.

Članak 85.

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

Otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika

Članak 86.

- 1) Radniku koji krši obveze iz radnog odnosa otkazuje se redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika.
- 2) Prije redovitog otkazivanja iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.
- 3) Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika ravnatelj je dužan radniku dati mogućnost da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.
- 4) Pisano upozorenje iz stavka 2. ovog članka briše se iz evidencije nakon tri godine od dana njegovog uručjenja zaposleniku te se istekom toga razdoblja smatra kao da takvog upozorenja nije bilo.

Članak 87.

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

Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 88.

- 1) U slučaju kada Škola otkáže ugovor o radu i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, radniku je obvezno ostaviti rok od najmanje osam (8) dana za izjašnjenje o ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.
- 2) Radniku se može dati otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora samo u opravdanim slučajevima.
- 3) Radnik ima pravo osporavati dopuštenost takvog otkaza pred nadležnim sudom i u slučaju kada je prihvatio ponudu Škole.

Odlučivanje o prestanku ugovora o radu

Članak 89.

- 1) Odluke koje imaju za posljedicu prestanak ugovora o radu donosi u ime Škole ravnatelj uz prethodnu suglasnost Školskog odbora.

- 2) Prethodna suglasnost Školskog odbora nije potrebna u slučaju isteka ugovora o radu na određeno vrijeme i prestanka ugovora o radu po sili zakona.
- 3) Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu ravnatelj Škole dužan je u skladu sa zakonskim odredbama i kolektivnim ugovorima izvršiti obvezu savjetovanja odnosno traženja suglasnosti u pisanom obliku od Radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji Radničkog vijeća.
- 4) Bez prethodne suglasnosti Radničkog vijeća, odnosno sindikalnoga povjerenika s pravima i obvezama Radničkoga vijeća, Škola ne može otkazati ugovor o radu niti dati otkaz s ponudom izmijenjenoga ugovora:
 - radniku nakon 25 godina radnoga staža kod u ovoj Školi i 56 godina života;
 - ženi koja doji dijete;
 - roditelju, posvojitelju odnosno skrbniku djeteta do njegove sedme godine;
 - osobi kojoj je sukladno posebnim propisima smanjena radna sposobnost ili utvrđen gubitak radne sposobnosti;
 - osobi kojoj je sukladno posebnim propisima utvrđena smanjena radna sposobnost uz preostalu radnu sposobnost, smanjena radna sposobnost uz djelomični gubitak radne sposobnosti, potpuni gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjene radne sposobnosti;
 - samohranom roditelju maloljetnoga djeteta;
 - roditelju s troje ili više djece do 15 godina, odnosno djece na redovnom školovanju;
 - roditelju djeteta s teškoćama u razvoju.
- 5) Ako se Radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik s pravima i obvezama Radničkog vijeća ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu u roku od osam (8) dana, odnosno u slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu u roku od pet (5) dana, smatra se da je suglasan s odlukom Škole.
- 6) Po sili zakona ugovor o radu prestaje kada se za radnika dostavi pravomoćno rješenje o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti.
- 7) Po sili zakona kojim se uređuje osnovnoškolsko obrazovanje ugovor o radu prestaje:
 - pripravniku koji ne položi stručni ispit u zakonskom roku
 - učitelju i stručnom suradniku koji ne stekne pedagoške kompetencije i ne položi stručni ispit u zakonskom roku
 - radniku Škole kada navršši 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža
 - učitelju i stručnom suradniku istekom školske godine (31. kolovoza) u kojoj je navršio 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža.

Udaljavanje radnika od obavljanja poslova

Članak 90.

- 1) Ako Škola sazna da je protiv radnika podnesena kaznena prijava za neko od kaznenih djela spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, ravnatelj je dužan radnika privremeno udaljiti od obavljanja poslova, uz pravo na naknadu plaće u visini pune mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova, do zaprimanja dokaza da je protiv njega pokrenut kazneni postupak ili odbačena kaznena prijava.
- 2) Ako Škola zaprimi dokaz da je protiv radnika pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz čl. 14. ovog Pravilnika, udaljit će radnika 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 radnik ostvario u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.
- 3) Postupanje iz stavka 1. i 2. ovog članka može se temeljiti isključivo na pisanoj obavijesti državnog odvjetništva da je protiv radnika podnesena kaznena prijava, odnosno na pisanoj obavijesti suda da je pokrenut kazneni postupak.
- 4) Škola je dužna kod državnog odvjetništva odnosno suda provjeriti svaku pisanu obavijest da je protiv radnika podnesena kaznena prijava ili da je protiv radnika pokrenut i vodi se kazneni postupak iz stavaka 1. i 2. ovog članka.

Članak 91.

Ako radnik bude pravomoćno osuđen za neko od kaznenih djela iz čl. 14. ovog Pravilnika, Škola će mu otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a po proteku tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, u kojem će slučaju Škola, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.

Vraćanje isprava radniku i izdavanje potvrde o radnom odnosu

Članak 92.

- 1) Škola je obvezna u roku od petnaest (15) dana od dana prestanka radnog odnosa vratiti radniku sve njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.
- 2) Na zahtjev radnika Škola mu je obvezna u roku od osam (8) dana od dana podnošenja zahtjeva izdati potvrdu o vrsti poslova koje radnik obavlja i trajanju radnog odnosa.

IX. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava iz radnog odnosa

Članak 93.

- 1) Radnik koji smatra da mu je Škola povrijedila neko pravo iz radnog odnosa može, u roku od tri (3) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za odluku, Školi dostaviti zahtjev za mirno rješenje spora (prethodni postupak mirnog rješavanja spora), a u zahtjevu odmah predlaže i člana Radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika, odnosno neku drugu osobu kao osobu koja će, uz podnositelja zahtjeva i Školu, dobrovoljno sudjelovati kao posrednik u tom postupku.
- 2) Škola mora u roku od tri (3) dana od zaprimanja zahtjeva za mirno rješavanje spora, pozvati predloženu osobu da se izjasni prihvaća li sudjelovati kao posrednik u rješavanju spora.
- 3) Ako osoba iz stavka 2. ovoga članka prihvati sudjelovanje, Škola žurno, a najkasnije u roku od tri (3) dana, saziva sastanak na kojem će se pokušati mirno riješiti nastali spor.
- 4) Posrednik postupa nepristrano te sudionike usmjerava prema iznalaženju sporazumnog rješenja.
- 5) Svi podatci izneseni u prethodnom postupku mirnog rješavanja spora posredovanja su tajni, a postupak je žuran.
- 6) Za potrebe postupka, Škola određuje zapisničara, a u zapisniku se ukratko navode sudionici, datum održanog sastanka, predmet spora te kako je okončan prethodni postupak mirnog rješavanja spora.
- 7) Prethodni postupak mirnog rješavanja spora okončava se odbijanjem sudjelovanja predložene osobe kao posrednika, sporazumnim rješenjem spora, protekom rokova iz ovog članka, nepostizanjem sporazumnog rješenja.
- 8) Ako se nastali spor ne riješi sporazumno u prethodnom postupku mirnog rješavanja spora, radnik može, unutar preostalog roka za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava iz radnog odnosa propisanog posebnim propisom, a koji se rok računa od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za odluku, podnijeti zahtjev za zaštitu prava iz radnog odnosa Školskom odboru.

Odlučivanje o zahtjevu za zaštitu prava iz radnog odnosa

Članak 94.

- 1) Ako raspolaže relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, Školski odbor treba o zahtjevu iz članka 93. ovoga Pravilnika odlučiti u roku od petnaest (15) dana od dana primitka zahtjeva.
- 2) Ako Školski odbor utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz članka 93. ovoga Pravilnika, zahtjev radnika treba odbaciti.
- 3) Ako ne postupi prema stavku 2. ovoga članka, odlučujući o zahtjevu, Školski odbor može:
 - zahtjev odbiti kao neosnovan
 - osporavani akt izmijeniti ili poništiti

- osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt, odnosno ukinuti i vratiti predmet na ponovno odlučivanje.

Zaštita prava iz radnog odnosa pred nadležnim sudom

Članak 95.

- 1) Radnik čijem zahtjevu za zaštitu prava iz radnog odnosa Škola nije udovoljila u zakonskom roku od petnaest (15) dana, može zahtijevati zaštitu prava pred nadležnim sudom mjesno nadležnim prema sjedištu Škole u daljnjem roku od petnaest (15) dana.
- 2) Zaštitu prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji nije prethodno podnio Školi, odnosno Školskom odboru zahtjev za zaštitu prava, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete i druga novčana potraživanja.
- 3) Potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet (5) godina, ako Zakonom o radu odnosno drugim propisom nije drukčije određeno.
- 4) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 71. ovoga Pravilnika.
- 5) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih Zakonom o radu, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Škole, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

X. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 96.

- 1) Pismena u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposrednom predajom na radnom mjestu.
- 2) Potvrdu o izvršenom dostavljanju pismena potpisuju osoba koja obavlja dostavu i radnik.
- 3) Potpis o preuzimanju pismena radnik stavlja na dostavnici ili pojedinačnom aktu koji mu se uručuje ili na potvrdi o preuzimanju pismena i sam treba navesti datum primitka pismena.
- 4) Ako radnik odbije primitak pismena osoba koja obavlja dostavu će odbijanje primitka zabilježiti na pismenu te naznačiti dan, sat i razlog odbijanja primitka, i istog dana ga izvjesiti na oglasnu ploču Škole uz potpis osobe koja je pismeno izvjesila i s naznakom da se time smatra da je dostava izvršena.
- 5) Ako radniku pismeno nije bilo moguće dostaviti na radnom mjestu potrebno mu je dostaviti ga preporučeno poštom na njegovu adresu prebivališta ili boravišta.
- 6) U slučaju odbijanja prijema pismena kod poštanske dostave, nepoznate adrese ili radnikovog ne preuzimanja pismena u određenom roku od strane poštanske službe, dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Škole.
- 7) Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Škole zbog okolnosti iz stavka 6. ovoga članka, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od tri (3) dana od dana isticanja pismena.
- 8) Prilikom isticanja pismena na oglasnoj ploči Škole potrebno je voditi računa o zaštiti osobnih podataka radnika u skladu s propisima te je prekomjerne osobne podatke koji nisu važni za predmet potrebno odgovarajuće zaštititi odnosno zatamniti (OIB, adresu, kontakt podatke).
- 9) 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.

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 97.

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

- 2) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu Školi, dužan je nastalu štetu naknaditi.

Članak 98.

- 1) Ako štetu namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči više radnika, svaki radnik je odgovoran za dio štete koji je prouzročio.
- 2) Ako štetu namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči više radnika, a ne može se za svakog radnika utvrditi dio štete koji je prouzročio, svi radnici odgovaraju za štetu i dužni su je naknaditi u jednakim iznosima.
- 3) Ako je štetu uzrokovalo više radnika kaznenim djelom koje je počinjeno s namjerom njihova je odgovornost solidarna.

Članak 99.

- 1) Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima je počinjena šteta.
- 2) Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 1. ovoga članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari.
- 3) Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.

Članak 100.

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

Članak 101.

- 1) 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 radnik do sada nije uzrokovao štetu, ako:
 - se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u Školi i sredstvima rada Škole; ili
 - je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila; ili
 - se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku; ili
 - se radi o manjoj šteti.
- 2) Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka iznosi najmanje 20 %, a radnika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

Članak 102.

- 1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Škola je dužna radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- 2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koja je uzrokovana radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.
- 3) Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovoga članka radnik mora dokazati.

Članak 103.

- 1) Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj Škole u skladu s propisima obveznog prava.
- 2) Potraživanja naknade štete zastarijevaju u skladu s propisima obveznog prava.

XII. PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO

Članak 104.

- 1) Škola može, u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na ograničeno vrijeme uputiti radnika na rad u inozemstvo radi obavljanja ugovorenih poslova.
- 2) U slučaju upućivanja radnika u inozemstvo, ugovor o radu odnosno pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati osim podataka iz čl. 16. ovog Pravilnika i dodatne podatke propisane Zakonom o radu.

- 3) Ravnatelj je dužan odobriti neplaćeni dopust i povratak na ugovorene poslove radniku koji je izabran za rad u hrvatskoj nastavi u inozemstvu ili za lektora hrvatskog jezika i književnosti na visokoškolskoj ustanovi u inozemstvu te u drugim slučajevima u skladu s posebnim propisom.
- 4) Radniku koji je izabran za rad u hrvatskoj nastavi u inozemstvu ili za lektora hrvatskog jezika i književnosti na visokoškolskoj ustanovi u inozemstvu prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju.
- 5) Ako se radnik i ravnatelj drukčije ne sporazume, mirovanje će započeti danom dostave radnikova zahtjeva Školi.

Članak 105.

- 1) Odgojno-obrazovni radnik koji je izabran za rad u hrvatskoj nastavi u inozemstvu ili za lektora hrvatskog jezika i književnosti na visokoškolskoj ustanovi u inozemstvu ima pravo vratiti se na rad u Školu ako o svojoj namjeri povratka obavijesti Školu najkasnije u roku od sedam dana od dana prestanka trajanja izbora za obavljanje navedenih poslova i ima pravo povratka na poslove na kojima je prethodno radio u roku od sedam dana od dana dostave navedene obavijesti.
- 2) Odgojno-obrazovni radnik koji je upućen na rad u europske škole u smislu članstva i sudjelovanja Republike Hrvatske kao punopravne članice Europske unije u upravljanju i radu europskih škola, a koji je prije upućivanja 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 Škole, ako o svojoj namjeri povratka obavijesti Školu najkasnije u roku od sedam dana od dana prestanka trajanja izbora za obavljanje navedenih poslova i ima pravo povratka na poslove na kojima je prethodno radio u roku od sedam dana od dana dostave navedene obavijesti.
- 3) Ako radnik ne pošalje obavijest i ne vrati se na rad u roku navedenom u stavku 1. i 2. ovoga članka ravnatelj treba otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom ugovora o radu uz propisani prethodni postupak.

XIII. RADNIČKO VIJEĆE I SKUP RADNIKA

Članak 106.

- 1) Škola je obvezna u okviru mogućnosti osigurati Radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.
- 2) Ako radnici ne utemelje Radničko vijeće, Škola će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Školi koji se ravnatelju pisano očitovao o preuzimanju prava i obveza Radničkog vijeća u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima.
- 3) Ako je Škola zatražila suglasnost Radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika iz stavka 2. ovog članka za svoju odluku, njihova je dužnost, u roku osam dana od dostave zahtjeva poslodavca, očitovati se o davanju ili uskrati te suglasnosti, ako ovim Pravilnikom ili Zakonom o radu za pojedini slučaj nije drukčije određeno, te u slučaju da Radničko vijeće ili sindikalni povjerenik ne dostave Školi svoje očitovanje o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da su suglasni s odlukom Škole.

Članak 107.

- 1) Za izvješćivanje Radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama Radničkog vijeća o poslovnim podacima Škole propisanim zakonom ovlašten je ravnatelj.
- 2) Za savjetovanje s Radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama Radničkog vijeća o namjeri donošenja pojedinih odluka ovlašten je ravnatelj.
- 3) Ravnatelj sukladno zakonskim odredbama vodi računa o obvezi suodlučivanja s Radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama Radničkog vijeća o određenim pitanjima u kojima ne može samostalno donijeti odluku.

Članak 108.

- 1) Poblži uvjeti za rad Radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama Radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između Radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama Radničkog vijeća i Škole.
- 2) Ako je Radničko vijeće utemeljeno suprotno zakonu ili je kod provođenja izbora za Radničko vijeće bilo teškog kršenja odredbi zakona koje je utjecalo na rezultate izbora, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak za poništenje izbora u skladu s odredbama Zakona o radu.
- 3) Ako Radničko vijeće ili član Radničkog vijeća prekrši obveze koje ima prema zakonu odnosno drugom propisu, ugovoru ili sporazumu, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak raspuštanja Radničkog vijeća ili isključenja pojedinog člana Radničkog vijeća u skladu s odredbama Zakona o radu.

Članak 109.

- 1) Skup radnika čine svi radnici zaposleni u Školi.
- 2) Skup radnika saziva Radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s pravima i obvezama Radničkog vijeća uz prethodno savjetovanje s ravnateljem Škole, dva puta godišnje, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja Skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti Škole.
- 3) Ako u Školi nije utemeljeno Radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama Radničkog vijeća, Skup radnika ovlašten je sazvati ravnatelj.
- 4) Kada je u Školi utemeljeno Radničko vijeće, ravnatelj može sazvati Skup radnika ne osporavajući Radničkom vijeću pravo na sazivanje Skupa radnika i vodeći računa da se time ne ograničavaju ovlasti Radničkog vijeća.
- 5) Kod postupanja prema stavku 4. ovoga članka, ravnatelj Škole je dužan savjetovati se s Radničkim vijećem.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 110.

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

Članak 111.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 19. veljače 2015. (KLASA:003-05/15-01/2 URBROJ:2125/20-01-15-01).

Članak 112.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu istekom osmoga (8.) dana od dana objave na oglasnoj ploči Škole.

KLASA: 011-01/24-02/2

URBROJ: 2125/20-03

Novalja, 20. ožujka 2024.

PREDSJEDNICA ŠKOLSKOG ODBORA

Adriana Dabo

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Škole dana 20. ožujka 2024. godine, a stupio je na snagu dana 27. ožujka 2024. godine.

RAVNATELJ

Aleksij Škunca