

Tehnička škola Ruđera Boškovića Vinkovci
32 100 Vinkovci, Stanka Vraza 15
Klasa: 602-03/14-01/01
Urbr. 2188-48-14-
Dne 26. rujna 2014.g.

Na temelju članka 221. Statuta Tehničke škole Ruđera Boškovića Vinkovci, a u svezi s člancima 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14) Školski odbor uz prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, na sjednici održanoj 26. rujna 2014.g. donio je

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

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

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

Članak 2 .

Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćanim ili nepunim radnim vremenom.

Nitko u Školi ne može početi s radom bez sklopljenog ugovora o radu.

Poslodavac i radnik obvezni su pridržavati se odredbi ovog Pravilnika o radu.

Članak 3.

Odredbe ovoga Pravilnika ne primjenjuju se kada je ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom koji je Škola sklopila ili kojemu je pristupila, neko pravo radnika iz radnog odnosa određeno povoljnije od prava iz ovog Pravilnika.

Članak 4.

Prije nego što radnik započne s radom ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu u Školi.

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

Članak 5.

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

zbornici ili internet stranici škole, koji po svojoj naravi ima značaj naloga ravnatelja, a kojim se utvrđuje broj sati rada i struktura nastavnog rada za programirani period.

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

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

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

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

Članak 6.

Osoba koja zasniva radni odnos u Školi mora ispunjavati opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa sukladno općim propisima o radu i posebne uvjete sukladno zakonu koji se primjenjuje na odgojno-obrazovnu djelatnost i drugim propisima.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Školi za osobe koje sudjeluju u odgojno-obrazovnom radu s učenicima su poznavanje hrvatskog jezika i latičnog pisma, odgovarajuća vrsta i razina obrazovanja kojom su osobe stručno osposobljene za obavljanje odgojno-obrazovnog rada sukladno zakonskim i podzakonskim aktima propisanim od ministra znanosti, obrazovanja i športa.

Odgojno-obrazovni radnici obvezni su imati pedagoške kompetencije, odnosno steći te kompetencije u roku propisanom odgovarajućim zakonskim propisom.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa na radnom mjestu nastavnika strukovnih predmeta su osim zakonom i podzakonskim propisima vezanim za odgoj i obrazovanje utvrđeni zakonskim i podzakonskim propisima kojima se regulira područje zaštite na radu.

Prilikom primanja u radni odnos kućnog majstora – ložača, osoba koje se prima u radni odnos uz opće i posebne uvjete utvrđene zakonom vezanim za odgojno-obrazovnu djelatnost, obvezna je ispunjavati i posebne uvjete utvrđene zakonskim propisima i podzakonskim aktima koji reguliraju područje zaštite na radu, te imati odgovarajući stručni ispit za obavljanje navedenih poslova. Osoba primljena u radni odnos ugovorom o radu će se obvezati po potrebi obnavljati ili potvrđivati svoju osposobljenost povremenom provjerom znanja sukladno zakonskim i podzakonskim propisima. Radniku koji odbije ponovnu provjeru znanja prestaje radni odnos.

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

Članak 7.

Radni odnos u Školi ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela utvrđenih zakonskim propisom vezanim za djelatnost odgoja i obrazovanja. Radni odnos u Školi ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u stavku 1. ovog članka.

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

Nepostojanje zapreka iz stavka 2. ovog članka dokazuje se i uvjerenjem nadležnog suda da se protiv osobe ne vodi istraga, da nije podignuta pravomoćna optužnica ili optužni prijedlog i da za osobu nije izrečena nepravomoćna osuđujuća presuda za kaznena djela za koja je zapriječena novčana kazna ili kazna zatvora.

Zasnivanje radnog odnosa na temelju natječaja

Članak 8.

Radni odnos u Školi zasniva se u pravilu na temelju natječaja. Tekst natječaja utvrđuje ravnatelj sukladno zakonskim, podzakonskim aktima i ovom Pravilniku.

Potreba za radnikom prijavljuje se uredu državne uprave.

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

Najkraći rok za primanje prijave kandidata je osam (8) dana.

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

Prijava potrebe za radnikom prijavljuje se i Hrvatskom zavodu za zapošljavanje.

U prijavi Hrvatskom zavodu za zapošljavanje treba navesti da je svaki kandidat obavezan prijaviti se na natječaj za konkretno radno mjesto.

- **Zasnivanje radnog odnosa bez natječaja**

Članak 9.

Iznimno radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu bez natječaja sukladno zakonskim i podzakonskim aktima vezanim za odgojno-obrazovnu djelatnost.

- **Provjera stručnih i radnih sposobnosti**

Članak 10.

Ravnatelj može natječajem utvrditi provjeru stručnih i radnih sposobnosti prijavljenih kandidata za određeno radno mjesto sukladno traženoj stručnoj spremi, te će se u natječaju naznačiti kako će biti izabran kandidat koji postigne najbolji rezultat u provjeri stručnih i radnih sposobnosti.

Provjeri stručnih i radnih sposobnosti mogu pristupiti prijavljeni kandidati koji ispunjavaju sve uvjete natječaja i koji su priložili dokaze za to.

Članak 11.

Prethodno provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti obuhvaća teoretski i praktični dio.

Teoretski dio provjere stručnih sposobnosti provodi se testiranjem znanja iz struke vezane za stručnu spremu koja je uvjet za radno mjesto za koji je raspisan natječaj.

Praktični dio provjere znanja i radnih sposobnosti obuhvaća provjeru znanja i radnih sposobnosti određivanjem obavljanja određenih poslova iz djelokruga rada radnog mjesta.

Test znanja u okviru provjere stručnih sposobnosti, određivanje poslova koje trebaju kandidati odraditi u okviru praktičnog dijela, kao i procjenu uspješnosti stručnih i radnih sposobnosti određuje i utvrđuje Povjerenstvo.

Članove Povjerenstva, njegov sastav i broj, odlukom imenuje ravnatelj.

Povjerenstvo o svom radu izradit će zapisnik kojeg potpisuju svi članovi Povjerenstva. Privitak zapisniku su testovi znanja koje su kandidati popunili tijekom testiranja.

Ravnatelj je prilikom utvrđivanja kandidata, kojeg će predložiti školskom odboru radi davanja prethodne suglasnosti za zasnivanje radnog odnosa, obvezan prihvatiti procjenu uspješnosti provjere stručnih i radnih sposobnosti od strane Povjerenstva, te predložiti najuspješnijeg kandidata kojeg kao takvog utvrdi Povjerenstvo.

- **Zdravstvena sposobnost**

Članak 12.

Sve osobe koje se zapošljavaju u Školi moraju ispunjavati uvjete iz Zakona o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti („Narodne novine“ broj 79/07., 113/08., 43/09.)

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

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

- **Odlučivanje o zasnivanju radnog odnosa**

Članak 13.

O zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj uz prethodnu suglasnost školskog odbora, a u posebnim slučajevima predviđenim zakonom odlučuje ravnatelj samostalno.

Radi dobivanja prethodne suglasnosti ravnatelj škole predlaže školskom odboru zasnivanje radnog odnosa s osobom koja ispunjava uvjete natječaja, odnosno s drugom odgovarajućom osobom ako se na natječaj nije prijavila osoba koja ispunjava uvjete natječaja.

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

Ako ravnatelj ne predloži niti jednog od prijavljenih kandidata radi dobivanja prethodne suglasnosti školskog odbora, ili nakon što ne dobije prethodnu suglasnost za predloženog drugog kandidata, a ne predloži nekog drugog od prijavljenih kandidata na natječaj, natječaj će se ponoviti.

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

- **Sklapanje ugovora o radu**

Članak 14.

Pri pregovorima o sklapanju ugovora o radu ili prigodom provjere stručnih i radnih sposobnosti prema članku 10. i 11. ovoga Pravilnika zabranjeno je svako postupanje koje može imati obilježje izravne ili neizravne diskriminacije osobe (npr. po spolu, vjeroispovijesti ili drugim karakteristikama).

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

Članak 15.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ravnatelj i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim sastojcima ugovora o radu, odnosno potpišu Ugovor o radu, što je znak prihvaćanja odredbi ugovora s obje ugovorne strane.

Ugovor o radu u ime Škole sklapa ravnatelj .

- **Sadržaj i oblik ugovora o radu odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu**

Članak 16.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu mora sadržavati najmanje sljedeće uglavke o:

- strankama i njihovu prebivalištu odnosno sjedištu
- mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima rada uz navođenje mjesta rada na kojima radnik radi
- nazivu, naravi ili vrsti poslova na kojima se radnik zapošljava
- danu početka rada
- očekivanom trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Škola
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto uglavaka iz točke 5., 6., 7., 8. i 9 ovog članka moguće je upućivanje na primjenu odredbi zakona, podzakonskog akta, kolektivnog ugovora te ovoga Pravilnika, i u tom slučaju odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

Članak 17.

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

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

Pisana potvrda iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz članka 16. ovoga pravilnika.

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

Članak 18.

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

- **Probni rad**

Članak 19.

Pri sklapanju ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

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

Probni rad ne smije trajati dulje od 6 mjeseci.

Članak 20 .

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

Probni rad radnika prati ravnatelj, ovlaštena osoba ili povjerenstvo koje imenuje ravnatelj. Tijekom probnog rada prati se rad radnika temeljem programa kojeg utvrđuje osoba koja prati radnika na probnom radu, kojeg je ista obvezna izraditi u roku 15 dana od stupanja na rad radnika čiji se rad prati.

Članak 21.

Radnik koji prati radnika na probnom radu može ocjenu o uspješnosti probnog rada utvrditi najranije:

- za probni rad koji traje mjesec dana, 15 dana prije isteka probnog rada
- za probni rad koji traje dva ili tri mjeseca, 30 dana prije isteka probnog rada
- za probni rad koji traje 6 mjeseci, 3 mjeseca prije isteka probnog rada

Ako je zaposlenik bio odsutan najmanje 10 dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan.

Zaposleniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Ako ravnatelj zaposleniku otkaz iz prethodnog stavka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.

Ako radnik zadovolji na probnom radu ili mu ravnatelj ne uruči otkaz najkasnije posljednjeg dana probnog rada, ugovor o radu ostaje na snazi.

Otkazni rok u slučaju otkazivanja ugovora o radu iz stavka 3. ovog članka iznosi 7 dana.

- **Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

Članak 22.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme uvijek kada postoji potreba za trajnim zapošljavanjem radnika, a Škola ima sva potrebna odobrenja za sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme od strane nadležnog ministra.

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

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

Članak 23.

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, ili pod uvjetom da ih u određenom roku stekne.

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.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, kao i u slučaju kada nadležno ministarstvo dade suglasnost za prijam u radni odnos samo na određeno vrijeme.

Članak 25.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru mora navesti.

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

- zamjena privremeno nenazočnog radnika
- privremeno povećanje opsega posla
- ako se na natječaj ne prijavi osoba koja ispunjava uvjete natječaja
- kada je potrebno osigurati kontinuitet rada, odnosno kada obavljanje poslova ne trpi odgodu,
- drugi razlozi propisani zakonom ili podzakonskim aktom

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno

zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Ograničenja iz stavaka 1. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

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

Članak 26.

Radnicima koji sa Školom imaju sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme ravnatelj škole dužan je osigurati iste uvjete rada kao i radnicima koji imaju ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

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

Članak 27.

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

O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj u pravilu izvješćuje radnika pismenim putem. Izostanak pismene obavijesti ne utječe na prestanak radnog odnosa radnika i radnik ne stječe pravo nastavka rada, odnosno radni odnos mu ne može iz tog razloga prerasti u radni odnos na neodređeno vrijeme.

PRIPRAVNICI

Članak 28.

Nastavnici i stručni suradnici koji prvi put zasnivaju radni odnos u zanimanju za koje su se školovali zasnivaju radni odnos kao pripravnici.

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

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

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

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

- **Stručni ispit**

Članak 29.

Nakon isteka pripravničkog staža, pripravnik koji je u Školi zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme, dužan je položiti stručni ispit u roku od godine dana od dana isteka pripravničkog staža.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit u roku navedenom u stavku 1. ovog članka, prestaje mu radni odnos istekom zadnjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

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

Program pripravničkog staža, način osposobljavanja za samostalan rad praćenje rada pripravnika te sadržaj, način i uvjeti polaganja stručnog ispita provode se sukladno odredbama koje je propisao ministar nadležan za poslove obrazovanja.

Članak 30.

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

Ako osoba iz stavka 1. u navedenom roku ne položi stručni ispit, radni odnos joj prestaje istekom zadnjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

- **Pedagoške kompetencije i stručni ispit**

Članak 31.

S osobom koja zasniva radni odnos na radnom mjestu nastavnika odnosno stručnog suradnika, a koja ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala, ali nema stečene pedagoške kompetencije niti položen stručni ispit, radni se odnos zasniva uz uvjet stjecanja pedagoških kompetencija i polaganja stručnog ispita u zakonskom roku koji je utvrđen za polaganje stručnog ispita.

Stjecanje pedagoških kompetencija preduvjet je za polaganje stručnog ispita.

Ako osoba iz stavka 1. ovoga članka ne stekne pedagoške kompetencije i ne položi stručni ispit u zakonskom roku radni odnos joj prestaje istekom zadnjeg dana roka za stjecanje pedagoških kompetencija i polaganje stručnog ispita.

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

Članak 32.

Škola može primiti nastavnika i stručnog suradnika, tajnika ili voditelja računovodstva na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa u Školi .

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa ne može trajati duže od pripravničkog staža, a najduže u skladu s posebnim zakonskim propisima.

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

RADNO VRIJEME

• Puno radno vrijeme

Članak 33.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

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

Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno ili kao rad u smjenama.

Radnik ne smije za vrijeme trajanja radnog vremena napuštati radni prostor Škole osim uz dopuštenje ravnatelja ili radnika kojeg ravnatelj ovlasti.

Ukoliko potreba posla iziskuje rad duži od dnevnog radnog vremena, radnik ima pravo skratiti slijedeći ili neki drugi radni dan u dogovoru s ravnateljem za onoliko sati koliko je taj dan radio duže.

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

• Nepuno radno vrijeme

Članak 34.

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, kao i u slučaju kad radnik podnese zahtjev za obavljanje rada u nepunom radnom vremenu, a priroda posla i ostali uvjeti to omogućavaju, a radniku se odobri sklapanje takvog ugovora.

Radnik ne može sklopiti više ugovora o radu na nepuno radno vrijeme s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena - četrdeset (40) sati tjedno, a pri sklapanju ugovora o radu na nepuno radno vrijeme dužan je izvijestiti ravnatelja Škole o svim sklopljenim ugovorima o radu na nepuno radno vrijeme.

Radnik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s

kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

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

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Članak 35.

Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu ravnatelj može rasporediti u sve radne dane tijekom tjedna ili samo u pojedine radne dane u tjednu.

Rad u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u Školi.

Članak 36.

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

Radnicima koji su sa Školom sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, ravnatelj može ponuditi sklapanje ugovora o radu do punoga radnog vremena bez objavljivanja natječaja u slučaju kada Škola ima odobrenje za povećanje radnoga vremena.

- **Evidencija radnog vremena**

Članak 37.

U Školi se vodi evidencija o svim zaposlenim radnicima i o njihovom radnom vremenu.

Evidencija iz stavka 1. ovog članka vodi se u skladu s pravilnikom koji donosi ministar nadležan za rad.

Evidenciju rada za nastavnike i knjigu zamjena vodi voditelj smjene, a evidenciju rada za ravnatelja, stručnih suradnika i ostalih radnika koji rade izvan nastavnog procesa vodi tajnik škole.

Evidenciju rada u aplikaciju za obračun plaća unosi radnik koji vrši obračun plaće.

Nastavnici i drugi radnici obvezni su voditeljima evidencije prijaviti svoju nazočnost u skladu s uputama ravnatelja, i na odgovarajući način, prijaviti odmah svaki događaj koji je bitan za pravodobno i istinito vođenje evidencije (npr. bolovanje, plaćeni dopust ili bilo koje drugo odsustvovanje s rada, kao i svaki odobreni rad duži od punog radnog vremena), u protivnom radnik osobno odgovara za neistinite podatke u evidenciji, te snosi materijalne posljedice nejavljanja. Voditelj evidencije nije odgovoran ukoliko mu radnik ne prijavi razloge nenazočnosti.

- **Raspored radnog vremena**

Članak 38.

Raspored radnog vremena ravnatelj utvrđuje u skladu sa zakonskim i podzakonskim odredbama i odredbama kolektivnog ugovora.

Nastavnicima se raspored radnog vremena u pravilu utvrđuje rasporedom sati, te rasporedom drugih obveza i zaduženjima koji su vezani za određeno vrijeme ili rok izvršenja.

Raspored sati koji je objavljen na uobičajeni način ima značaj naloga za rad izdan od strane ravnatelja.

Ostalim radnicima radno vrijeme se utvrđuje rasporedom kojeg utvrdi ravnatelj ili osoba koju ravnatelj ovlasti, sukladno općim aktima Škole.

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

Na ravnatelja kao rukovodeću osobu, sukladno članku 88. st.3. Zakona o radu (NN 93/14) koja je ovlaštena voditi poslovanje škole ne primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika o radnom vremenu, stanci, te dnevnom i tjednom odmoru, već ravnatelj ima potpunu samostalnost u određivanju navedenoga.

Ravnatelj može, zbog procesa nastave ili drugog oblika rada organizirati rad u smjenama, a puno ili nepuno radno vrijeme ne mora biti raspoređeno jednako po tjednima, te se u tom slučaju puno ili nepuno radno vrijeme utvrđuje kao prosječno tjedno radno vrijeme, sukladno Zakonu o radu.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

- **Prekovremeni rad**

Članak 39.

Ravnatelj je ovlašten uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika, zamjene odsutnog radnika i u drugim slučajevima prijeko potrebe.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od zakonom utvrđenoga.

Članak 38.

Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika u pravilu jedan dan unaprijed.

Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Školi znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika i u drugim izvanrednim okolnostima, radnik je obavezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Ravnatelj može zadužiti prekovremenim radom trudnicu, roditelja djeteta do tri (3) godine, samohranog roditelja s djetetom do šest (6) godina i radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca samo u slučaju ako su mu dostavili pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

ODMORI I DOPUSTI

- **Stanka**

Članak 39.

Radnik koji radi najmanje šest (6) sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju od trideset (30) minuta, i to vrijeme se ubraja u radno vrijeme.

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

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj u skladu s odredbama kolektivnih ugovora.

Radnik može koristiti stanku i izvan prostorija Škole.

- **Dnevni odmor**

Članak 40.

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

- **Tjedni odmor**

Članak 41.

Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom i nedjeljom, osigurat će mu se tijekom sljedećeg tjedna jedan dan odmora u razdoblju sukladno odredbama kolektivnog ugovora.

Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovoga članka određuje ravnatelj.

Ako radniku nije moguće osigurati dane tjednog odmora isplatiti će mu se uvećanje plaće na način određen kolektivnim ugovorom.

GODIŠNJI ODMOR

- **Pravo na godišnji odmor**

Članak 42.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju najmanje četiri (4) tjedna u svakoj kalendarskoj godini.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora (subota i nedjelja), blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

- **Kriteriji za određivanje godišnjeg odmora**

Članak 43.

Na minimalni broj dana godišnjeg odmora 20 radnih dana dodaje se broj radnih dana u skladu s odredbama kolektivnog ugovora na osnovi sljedećih kriterija;

1. uvjeti rada:
 - rad na poslovima s otežanim uvjetima rada – 2 dana,
 - rad u smjenama, dvokratni rad ili redovni rad subotom ili nedjeljom, rad blagdanima i neradnim danima, rad samo u popodnevnoj smjeni – 2 dana,
 - za poslove razrednika- 1 dan,
 - za rad u više programa – 1 dan,
 - za rad s učenicima s teškoćama u razvoju – 2 dana,
 - za rad u dvije škole – 1 dan,
2. prema stručnoj spremi koju radnik ima:
 - stručna sprema VSS - 4 dana,
 - stručna sprema VŠS - 3 dana,
 - stručna sprema SSS - 2 dana,
 - stručna sprema ostalo - 1 dan,
3. prema dužini radnog staža:
 - 1 do 5 godina 1 dan
 - 5 do- 10 godina 3 dana,
 - 10 do 15 godina – 4 dana,

- 15 do 20 godina – 5 dana,
 - 20 do 25 godina – 7 dana
 - 25 i više godina – 8 dana,
4. socijalni uvjeti :
- roditelju, posvojitelju ili staratelju s 1 malodobnim djetetom – 2 dana,
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete – još po1 dan,
 - samohranom roditelju malodobnog djeteta još po 1 dan,
 - sudioniku Domovinskog rata – 1 dan,
5. doprinos na radu:
- ako ostvaruje izvrsne rezultate rada – 3 dana,
 - ako je vrlo uspješan – 2 dana,
 - ako je uspješan – 1 dana,
6. invalidnost:
- invalidnost, odnosno tjelesno oštećenje od 25 do 50% - 2 dana,
 - invalidnost, odnosno tjelesno oštećenje preko 50% - 4 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti duže od trideset (30) radnih dana.

- **Vrijeme korištenja godišnjeg odmora**

Članak 44.

Radnici koriste godišnji odmor u pravilu tijekom zimskog, proljetnog i ljetnog odmora učenika, prema rasporedu korištenja godišnjih odmora. Radnik može u dogovoru s ravnateljem koristiti godišnji odmor i izvan navedenog perioda ukoliko redovan tijekom rada to omogućava i ukoliko nije potrebno odrediti zamjenu za koju bi se morala platiti naknada za rad.

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

Škola je, na zahtjev radnika, obvezna radniku omogućiti korištenje godišnjeg odmora u neprekidnom trajanju najmanje tri (3) tjedna.

- **Raspored korištenja godišnjih odmora**

Članak 45.

Raspored korištenja godišnjih odmora donosi ravnatelj, a o rasporedu te trajanju godišnjeg odmora, ravnatelj izvješćuje radnika najmanje petnaest (15) dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjih odmora, uz prethodno savjetovanje s sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća, ravnatelj treba donijeti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

- **Puni godišnji odmor**

Članak 46.

Radnik koji se prvi put zaposli stječe pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.

- **Razmjerni dio godišnjeg odmora**

Članak 47.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno odredbama zakona i kolektivnog ugovora.

- **Odluka o korištenju godišnjeg odmora**

Članak 48.

Odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto.

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

- **Prekid godišnjeg odmora**

Članak 49.

Započeto korištenje godišnjeg odmora koje je radnik prekinuto može u istoj kalendarskoj godini nastaviti nakon prestanka razloga spriječenosti sukladno zakonu.

Radnik je dužan vratiti se na rad u skladu sa odlukom o korištenju godišnjeg odmora, bez obzira koliko dana neiskorištenog godišnjeg odmora mu je preostalo.

O novom vremenu korištenja prekinutog godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj.

- **Naknada za neiskorišteni godišnji odmor**

Članak 50.

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

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

- **Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu**

Članak 51.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće kalendarske godine.

- **Plaćeni dopust**

Članak 52.

Radnik ima tijekom kalendarske godine pravo na plaćeni dopust uz nadoknadu plaće za broj radnih dana određenih Kolektivnim ugovorom za sljedeće situacije:

- sklapanja braka 5 radnih dana
- rođenja djeteta 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja 5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja 2 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja 4 radna dana
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja 2 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama 1 radni dan
- elementarne nepogode 5 radnih dana
- dobrovoljni davaoci krvi s osnova darivanja krvi 2 radna dana
 - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. – 2 radna dana.

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

Ravnatelj može, u opravdanim slučajevima i ukoliko radni proces omogućava, odobriti odsustvovanje s rada i u drugim slučajevima i iznad broja dana utvrđenih u ovom članku, ukoliko radnik prihvaća nadoknaditi poslove bez naknade u nekom drugom vremenskom razdoblju. Takav rad radnika smatra se rasporedom radnog vremena, ne može se smatrati prekovremenim radom, te nema pravo niti na dodatke koji su predviđeni kolektivnim ugovorom (npr. za rad subotom ili sl.). Ukoliko radnik u planiranom razdoblju ne nadoknadi sate izostanka s posla po ovom osnovu, ne će se isplatiti plaća za sate koje je izostao s posla.

Članak 53.

Na zahtjev radnika plaćeni dopust odobrava ravnatelj.

Plaćeni dopust se ne može koristiti u drugo vrijeme nego one dane kada se ostvaruje svrha zbog koje je radnik odsutan, osim u slučaju korištenja plaćenog dopusta dobrovoljnog davatelja krvi kada se dopust koristi u dogovoreno vrijeme.

Ako radnik ostvari pravo na plaćeni dopust u vrijeme godišnjeg odmora, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida i radnik koristi plaćeni dopust.

Članak 54.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust, ako Kolektivni ugovor dopušta i u skladu s tim Kolektivnim ugovorom tijekom kalendarske godine u slučaju:

- stručnog školovanja ili stručnog osposobljavanja (polaganja stručnog ispita i sl.) u svezi sa poslovima koje obavlja ili profesijom te djelatnošću poslodavca
- obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada
- liječenja na vlastiti trošak.

Broj dana plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka na zahtjev radnika određuje ravnatelj u skladu sa Kolektivnim ugovorom, i ukoliko je to istim utvrđeno.

- **Neplaćeni dopust**

Članak 55.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj Škole.

Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust potrebno je voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Škole.

Radniku se mora odobriti neplaćeni dopust za slučajeve propisane kolektivnim ugovorom.

Za trajanja neplaćenog dopusta radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Ako radni odnos radnika miruje radi neplaćenog dopusta, sa zadnjim danom rada radniku se zaključuje radni odnos i odjavljuje ga se s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

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

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

- **Zaštita zdravlja radnika**

Članak 56.

U slučaju osnovane sumnje da je radniku škole psihofizičko zdravlje narušeno u mjeri koja bitno umanjuje njegovu radnu sposobnost, ravnatelj će uputiti školskom odboru obrazloženi prijedlog za donošenje odluke o upućivanju radnika na ovlaštenu prosudbu radne sposobnosti.

Ako školski odbor utvrdi da je prijedlog ravnatelja opravdan, donijet će odluku o upućivanju radnika na ovlaštenu prosudbu radne sposobnosti, te će istu odluku s razlozima upućivanja dostaviti ovlaštenom liječniku.

Radniku koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovog članka, otkazati će mu se ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja radi kršenja obveza iz radnog odnosa.

Ako se ovlaštenom prosudbom radne sposobnosti utvrdi da radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati obveze u odgojno-obrazovnom ili drugom radu zbog trajno narušenog psihofizičkog zdravlja, ponudit će mu se odgovarajući poslovi prema preostaloj radnoj sposobnosti.

Ako u Školi nema odgovarajućih poslova koji se mogu ponuditi radniku, otkazati će mu se ugovor o radu zbog osobno uvjetovanih razloga.

Ako radnik prihvati ponudu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova otkazati će mu se ugovor o radu uz ponudu izmijenjenog ugovora.

- **Zaštita i sigurnost na radu**

Članak 57.

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

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Škola će održavati prostorije, uređaje, opremu, sredstva i pomagala, radno mjesto i pristup radnom mjestu, te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način. Navedeno osigurava ravnatelj odnosno ovlaštenik zaštite na radu za prostor i opremu koji su mu stavljeni pod nazor.

Ravnatelj, odnosno ovlaštenik zaštite na radu 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.

Ovlaštenik zaštite na radu će sukladno odredbama ugovora o radu obavještavati ravnatelja i poduzimati mjere iz svoje nadležnosti, odnosno radnih obveza.

Članak 58.

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

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

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

Odgovornost za propuštanje iz stavka 3. ovoga članka snosi radnik.

- **Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja**

Članak 59.

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

Ostvarivanje prava roditelja, roditelja i posvojitelja obavlja se u skladu s odredbama Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama, Zakona o radu te ostalim posebnim propisima.

- **Zaštita privatnosti radnika**

Članak 60.

Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Škole odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose posljedice tog propusta, te čine težu povredu radne obveze.

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

- **Zaštita osobnih podataka radnika**

Članak 61.

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

U Školi će se prikupljati osobni podaci sukladno potrebama evidencije na radu, e-matice, kao i podaci koji su potrebni radi ostvarivanja prava ili obveza radnika.

Prikupljaju se i vode ovi podaci:

1. ime i prezime radnika,
2. OIB,
3. dan, mjesec i godina rođenja,
4. mjesto rođenja,
5. adresa prebivališta ili boravišta radnika (mjesto, općina i županija), te broj telefona,
6. mjesto rada,
7. zanimanje,
8. školska sprema, stručno obrazovanje,
9. stručna sprema za obavljanje određenih poslova,
10. poslovi (radno mjesto) na kojem radnik radi,

11. radno vrijeme radnika u satima,
12. radni staž do zaposlenja kod ovog poslodavca,
13. da li je ugovor sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme,
14. da li je radnik invalid rada,
15. zaposlenje kod drugog poslodavca,
16. datum zasnivanja radnog odnosa,
17. datum prestanka radnog odnosa,
18. razlog prestanka radnog odnosa.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada odnosno prava iz zdravstvenog i mirovinskog osiguranja.

Radnici su obvezni odmah po nastupanju promjena dostavljati podatke utvrđene u stavku 2. ovog članka.

Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti radnik škole koji je u okviru svoje radne zadaće obvezan prikupljati, obrađivati i koristiti podatke, a dostavljati osobne podatke trećim osobama može samo ravnatelj ili radnik Škole kojega za to ravnatelj pisano opunomoći.

Radnikovi osobni podaci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost, osim kada je dostava osobnih podataka radnika propisana zakonskim odredbama, u skladu sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka.

Ravnatelj Škole dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonskim odredbama.

Osoba iz stavka 4. ovog članka mora imati povjerenje radnika, a sve podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.

• **Zaštita dostojanstva**

Članak 62.

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

Diskriminacijom se smatra postupanje kojim bi određena osoba bila stavljena u nepovoljniji položaj na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, članstva ili ne članstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 63.

Diskriminacijom se smatraju i uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

Uznemiravanje radnika Škole je svako neželjeno ponašanje a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, kao i drugi načini vrijeđanja dostojanstva radnika.

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

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

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

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

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

Članak 64.

Ravnatelj je obvezan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

- **Postupak zaštite dostojanstva**

Članak 65.

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

U postupku rješavanja pritužbi radnika ravnatelj ili ovlaštena osoba može, ako to ocijeni potrebnim, zatražiti izjašnjenje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba. 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.

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 na radu.

Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je ravnatelju istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.

Odbijanje radnika da postupi prema stavicima 2. i 4. ovoga članka smatra se radnikovim skrivljenim ponašanjem.

O svim radnjama koje je provela, ovlaštena osoba ili ravnatelj obvezan je voditi zabilješke.

Članak 66.

Ukoliko se pred sudom dokaže da prema radniku nije učinjen čin uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, a prekinuo je rad, obavezan je poslodavcu vratiti isplaćenu plaću i nadoknaditi štetu.

Članak 67.

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

Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovog članka predstavlja težu povredu radne obveze.

PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA

Članak 68.

Pravo radnika na plaću, naknadu plaće, uvećanje plaće, pravo na otpremninu, jubilarnu nagradu, naknadu troškova prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla, pravo na solidarnu pomoć, dnevnice za službena putovanja, regres za korištenje godišnjeg odmora te ostala materijalna prava utvrđuju se i isplaćuju u skladu sa zakonskim odredbama te odredbama kolektivnog ugovora.

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

Članak 69.

Prigodom isplate plaće ili najkasnije u roku od 15 dana od dana isplate radniku se uručuje obračun iz kojeg je vidljivo kako su utvrđeni iznosi plaće, naknade plaće i druge naknade.

Obračuni iz stavka 1. ovog članka ovršne su isprave.

Članak 70.

Računovodstvo Škole će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu i uplaćivati ju na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.

Pisanu suglasnost iz stavka 1. ovoga članka sindikat ili radnik dužan je dostaviti računovodstvu Škole.

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

- **Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme**

Članak 71.

Radniku prestaje ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme istekom vremena na koje je sklopljen te sukladno članku 21. ovog Pravilnika.

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

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može prestati i sporazumom ugovornih strana, kao i otkazom ugovora o radu.

- **Prestanak ugovora o radu na neodređeno vrijeme**

Članak 72.

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme prestaje:

- Sporazumom radnika i Škole

Sporazum sklapaju ravnatelj i radnik u pisanom obliku.

- Otkazom ugovora o radu od strane radnika ili Škole: redovitim ili izvanrednim

Ugovor o radu otkazuje se sukladno postupku propisanom zakonskim odredbama te odredbama ovoga Pravilnika.

- Kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ako se radnik i Škola ne dogovore drukčije.

U slučaju nastavka ugovora o radu sklapa se sporazum o nastavku radnog odnosa .

- Dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti radnika

Kada Školi bude dostavljeno pravomoćno rješenje o općoj nesposobnosti za rad radnika ravnatelj škole donosi obavijest o prestanku radnog odnosa.

- Smrću radnika

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

- Odlukom nadležnog suda

Radni odnos prestaje na temelju pravomoćne odluke nadležnog suda

- Pripravniku koji u zakonski propisanom roku ne položi stručni ispit

Ravnatelj škole donosi obavijest o prestanku radnog odnosa.

• Osobi koja je zasnovala radni odnos na mjestu nastavnika odnosno stručnog suradnika bez potrebnih pedagoških kompetencija uz uvjet stjecanja tih kompetencija, koja u zakonski određenom roku ne stekne pedagoške kompetencije i ne položi stručni ispit
Ravnatelj škole donosi obavijest o prestanku radnog odnosa.

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

Ravnatelj škole donosi obavijest o prestanku radnog odnosa.

- U drugim slučajevima u skladu sa zakonskim odredbama

- **Sklapanje sporazuma o nastavku radnog odnosa**

Članak 73.

U slučaju nastavka rada radnika nakon navršene 65. godine života i najmanje 15 godina mirovinskog staža , radnik i ravnatelj škole odnosno ravnatelj i školski odbor sklapaju sporazum o nastavku radnog odnosa s datumom do kada će trajati radni odnos.

Sporazum iz stavka 1. ovog članka sklapa se prije nego što radnik navršši 65 godina života uz prethodnu suglasnost školskog odbora.

Sporazum postaje sastavnim dijelom ugovora o radu.

IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 74.

Izvanrednim otkazom Škola i radnik mogu otkazati ugovor o radu na neodređeno vrijeme i određeno vrijeme bez obveze poštivanja otkaznog roka , ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice , uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Prije donošenja odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu, ravnatelj Škole dužan je omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja škole da to učini.

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

Radnik može izvanrednim otkazom otkazati i ugovor o radu najkasnije petnaest (15) dana prije dana kada se dužan vratiti na rad nakon korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta te kada radniku miruje ugovor o radu do treće godine života djeteta.

REDOVITI OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 75.

Redoviti otkaz ugovora o rad može biti : poslovno uvjetovani, osobno uvjetovani otkaz , otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika i otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu.

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

• Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu

Članak 76.

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

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu ravnatelj Škole dužan je voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti radnika, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Prije utvrđivanja viška radnika kojima prestaje ugovor o radu poslovno uvjetovanim otkazom, ravnatelj će provesti anketu, te će prvenstveno prestati ugovor o radu onim radnicima koji dragovoljno prihvate poslovno uvjetovani otkaz. Za ostale radnike provest će se po potrebi postupak sukladno zakonskim, podzakonskim aktima, te odredbama ovog Pravilnika.

Članak 77.

Radi transparentnosti i objektivnosti utvrđivanja viška zaposlenika u slučaju potrebe poslovno uvjetovanog otkazivanja ugovora o radu utvrđuju se slijedeći kriteriji koji će se vrednovati brojem bodova kako slijedi:

1. TRAJANJE RADNOG DONOSA:

- Za sveukupno trajanje rada, ukupan radni staž (bez obzira na poslodavca i djelatnost vrednovat će se za svaku godinu rada..... 1 bod
- Za trajanje radnog odnosa kod istog poslodavca, za svaku godinu rada još po...1 bod
- Radnik s 25 do 29 godina radnog staža kod istog poslodavca, po 1 bod za svaku godinu rada, donosno
- Radnik s 30 i više godina radnog staža kod istog poslodavca, po 1 bod za svaku godinu rada

2. STAROST RADNIKA

- Svaka navršena godina života po 1 bod
- Radnik preko 50 godina života ukupno još 50 bodova (svaka godina života do 50 godina života po 1 bod)

3. INVALIDNOST

Postotak invalidnosti odnosno tjelesnog oštećenja po 1 bod (npr. za 10% tjelesnog oštećenja 10 bodova)

4. OBVEZE UZDRŽAVANJA KOJE TERETE RADNIKA

- Roditelj koji je jedini zaposlen u obitelji za svakog uzdržavanog člana po 1 bod
- Roditelj s djetetom do 7 godina života1 bod za svako dijete do 7 godina života
- Samohrani roditelj malodobnog djeteta.....1 bod za svako dijete
- Roditelj s djecom na redovnom školovanju..... 1 bod za svako dijete
- Roditelj s troje i više malodobne djece1 bod za svako dijete
- Roditelj s djetetom s teškoćama u razvoju 1 bod za dijete

Bodovi po svim navedenim kriterijima od 1. do 4. se zbrajaju.

Osobi s najmanjim brojem bodova će se otkazati ugovor o radu.

Radi utvrđivanja osobe kojoj je potrebno otkazati ugovor o radu, ravnatelj škole dužan je izvršiti bodovanje sukladno ovim kriterijima, te provesti postupak otkaza ugovora o radu sukladno Zakonu.

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

Članak 78.

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

Članak 79.

Radnik kojem škola otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz

razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem. Otpremnina ne može biti manja od 1/3 prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

• **Osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu**

Članak 80.

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

Radniku se otkazuje ugovor o radu osobno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i ako je za radnika utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti u skladu s odredbama Zakona o radu.

Okolnosti iz stavka 1. i 2. ovoga članka utvrđuju se aktima nadležnih tijela.

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

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 zbog skrivljenog ponašanja radnika**

Članak 81.

Radniku, koji krši obveze iz radnog odnosa kao i onoga koji se ne pridržava etičkog kodeksa, otkazuje se redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika.

Prije redovitog otkazivanja iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj Škole dužan je 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 Škole da to učini.

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

Članak 82.

Radnik kojemu se otkazuje zbog skrivljenog ponašanja nema pravo na otpremninu.

• **Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora**

Članak 83.

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

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

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

• Odlučivanje o prestanku radnog odnosa

Članak 84..

Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu ravnatelj je dužan u skladu sa zakonskim odredbama izvršiti obvezu savjetovanja, a pod okolnostima utvrđenim zakonom i suglasnosti u pisanom obliku od radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća.

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

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

Po sili Zakona o radu radni odnos prestaje u slučaju dostave pravomoćnog rješenja o općoj nesposobnosti radnika za rad i smrti radnika.

Po sili Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi radni odnos prestaje: pripravniku koji ne položi stručni ispit u zakonskom roku i osobi koja ne stekne pedagoške kompetencije i ne položi stručni ispit u zakonskom roku.

• Udaljavanje radnika od obavljanja poslova

Članak 85.

Ako ravnatelj Škole sazna da je protiv radnika Škole pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz članka 7. ovoga Pravilnika , udaljiti će osobu od obavljanja poslova sukladno Zakonu, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri (3) mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.

Postupanje iz stavka 1. ovog članka može se temeljiti isključivo na pisanoj obavijesti nadležnog Državnog odvjetništva odnosno nadležnog Općinskog suda da je protiv radnika pokrenut kazneni postupak.

Članak 86.

Ako osoba u radnom odnosu u Školi bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz članka 7. ovoga Pravilnika , Škola može otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja

propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od petnaest (15) dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a po proteku tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika.

U tom slučaju ravnatelj škole odmah će od radnika zahtijevati da prestane raditi tijekom otkaznog roka.

• **Vraćanje isprava radniku i davanje potvrde o radnom odnosu**

Članak 87.

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 .

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

ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

• **Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava iz radnog odnosa**

Članak 88.

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

• **Odlučivanje o zahtjevu za zaštitu prava iz radnog odnosa**

Članak 89.

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

Ako Školski odbor utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz članka 78. stavka 1. ovoga pravilnika, zahtjev radnika treba odbaciti.

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 90.

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

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

Radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme može zahtijevati zaštitu prava pred nadležnim sudom i bez prethodnog traženja zaštite prava od školskog odbora.

DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 91.

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

Potvrdu o izvršenom dostavljanju potpisuju dostavljač i radnik.

Na dostavnici radnik sam treba naznačiti nadnevak primitka pismena.

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

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

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

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

Ako i nakon toga dostavljač ne zatekne radnika kojemu se pismeno ima dostaviti u stanu, i ako se ono ne može predati kome od njezinih punoljetnih članova domaćinstva, pismeno se može predati kućepazitelju ili susjedu, ako oni na to pristanu, i time je dostava obavljena.

Ako se pismeno ne može predati niti jednoj od osoba iz stavka 8. dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči škole.

Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Škole zbog okolnosti iz stavka 9. ovog članka, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od tri (3) dana od dana isticanja pismena.

NAKNADA ŠTETE

Članak 92.

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

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

Ukoliko radnik neopravdano izostane s posla, odnosno nema odobrenje ravnatelja za izostajanje s posla, osim u slučaju bolovanja koje je pravovremeno prijavio, ne će mu se isplatiti plaća za taj radni dan te će se od radnika naplatiti i naknada štete u paušalnom iznosu 200,00 kuna.

Članak 93.

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

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

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

Članak 94.

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

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

Članak 95.

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

Članak 96.

Škola će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja nadoknade štete, ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

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

Članak 97.

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

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

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

Članak 98.

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

Potraživanja naknade štete zastarijeva za tri (3) godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet (5) godina od kada je šteta nastala.

PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO

Članak 99.

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

Radniku iz stavka 1. ovoga Pravilnika za vrijeme rada u inozemstvu prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

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

Članak 100.

Radnik iz članka 89. ovog Pravilnika obavezan je vratiti se na rad u Školu u roku od 7 dana od dana prestanka obavljanja poslova u dopunskoj nastavi u inozemstvu.

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

RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 101.

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

Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, Škola će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Školi koji se ravnatelju Škole pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.

Članak 102.

Za izvješćivanje radničkog vijeća o poslovnim podacima Škole propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih odluka ovlašten je ravnatelj.

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

Članak 103.

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća uredit će se sporazumom između radničkog vijeća i Škole.

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

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

Ukoliko sindikalni povjerenik u ulozi radničkog vijeća prekrši obveze koje ima prema zakonu odnosno drugom propisu, predložit će imenovanje radničkog vijeća.

Članak 104.

Skup radnika čine svi radnici zaposleni u Školi.

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

Prema članku 163. st.4. Zakona o radu (NN 93/14) ako u Školi nije utemeljeno radničko vijeće, skup radnika dužan je sazvati poslodavac odnosno ravnatelj Škole.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 105.

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

Članak 106.

Stupanjem na snagu ovoga pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 30. svibnja 2014. godine.

Članak 107.

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

Članak 108.

Pravilnik o radu je propis i mora na prikladan način biti dostupan radnicima.

Smatra se da je na prikladan način dostupan radnicima ako je jedan primjerak Pravilnika stavljen radnicima na raspolaganje u zbornici.

Ukoliko je netko iz bilo kojih razloga uklonio primjerak Pravilnika iz zbornice, svaki radnik može na osobni zahtjev dobiti uvid kod tajnika škole, odnosno izvadak iz Pravilnika koji radnika zanima.

Predsjednik Školskog odbora

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Škole dana 29. rujna 2014. godine.