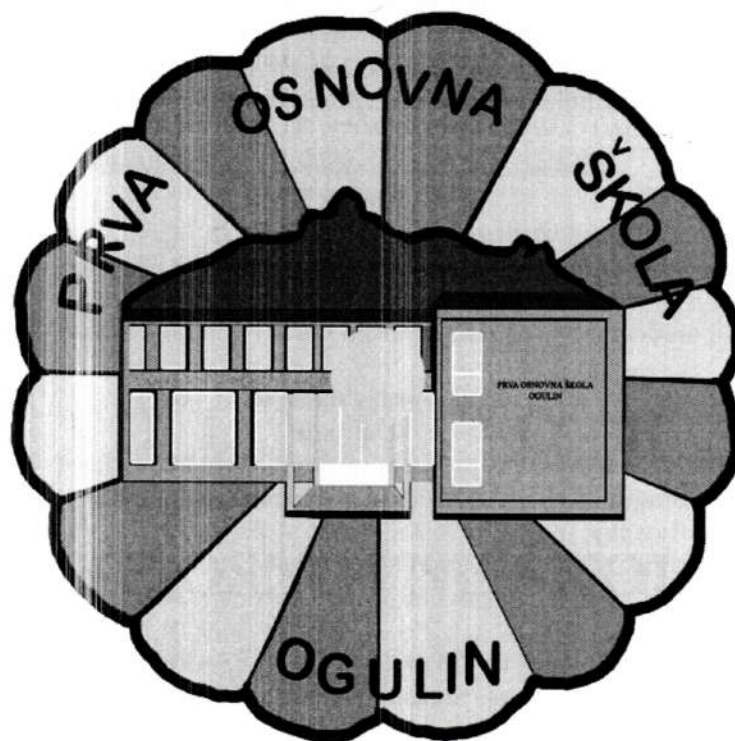


Temeljem članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine broj: 93/14., 127/17., 98/19., 151/22., 64/23.), članka 118. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (Narodne novine broj: 87/08., 86/09., 92/10., 105/10., 90/11., 5/12., 16/12., 86/12., 94/13., 152/14., 7/17., 68/18., 98/19., 64/20., 151/22., 155/23., i 156/23.) te članka 25. Statuta Prve osnovne škole, a nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom u funkciji Radničkog vijeća, Školski odbor Prve osnovne škole, na 57. sjednici održanoj 25. lipnja 2024. godine, donosi:

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

PRVE OSNOVNE ŠKOLE



I. OPĆE ODREDBE

Predmet Pravilnika

Članak 1.

Pravilnikom o radu (*u daljnjem tekstu: Pravilnik*) Prva osnovna škola, kao poslodavac, (*u daljnjem 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..

Rodna jednakost

Članak 2.

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

Članak 3 .

- (1) Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sa Školom sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom.
- (2) Nitko u Školi ne može početi s radom bez sklopljenog ugovora o radu.
- (3) Na ravnatelje se ne primjenjuju odredbe Zakona o radu ni ovoga Pravilnika o radu o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu i otpremnini.

Izuzeće od primjene Pravilnika

Članak 4.

Odredbe ovoga Pravilnika ne primjenjuju se kada je zakonom, podzakonskim aktom, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Škole, ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom; temeljnim za javne službe i granskim za osnovnoškolske ustanove (*u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovori*) neko pravo iz radnog odnosa uređeno povoljnije za radnika od prava iz ovog Pravilnika.

Obveza upućivanja radnika u njegova prava

Članak 5.

- (1) Ravnatelj Škole dužan je upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu u Školi prije nego što radnik započne s radom.
- (2) Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika i drugih propisa kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika i Škole.

Obveza radnika

Članak 6.

- (1) 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.
- (2) Škola, uz puno poštovanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja ugovornih obveza radnika dok njegov rad i ponašanje ne šteti radu i ugledu Škole.
- (3) Prava i obveze radnika i Škole iz ugovora o radu, zakona i ovoga Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika.
- (4) Nazivi radnih mjesta u člancima 24. – 26. ovoga Pravilnika određeni su u skladu s uredbom kojom su propisani nazivi radnih mjesta, uvjeti za raspored i koeficijenti za obračun plaće u javnim službama.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Način i postupak zasnivanja radnog odnosa

Članak 7.

- (1) Na način i postupak zasnivanja radnog odnosa u Školi neposredno se primjenjuje odredbe Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi te provedbenih propisa i akata donesenih temeljem Zakona o radu i Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.
- (2) Prije izbora, odnosno sklapanja ugovora o radu provodi se postupak u skladu s Pravilnikom o načinu i postupku zapošljavanja Škole.

Sklapanje ugovora o radu

Članak 8.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu s radnicima u ime Škole sklapa ravnatelj i isti mora biti u pisanom obliku te mora sadržavati podatke utvrđene odredbama Zakona o radu.
- (2) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, ravnatelj Škole dužan je prije početka rada radniku uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru koja sadržajno mora odgovarati ugovoru o radu.
- (3) Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ravnatelj i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim sastojcima ugovora o radu.
- (4) Pri sklapanju ugovora o radu ravnatelj Škole ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.
- (5) Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, ugovor o radu s ravnateljem sklapa predsjednik Školskog odbora.
- (3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, ravnatelj Škole dužan je prije početka rada radniku uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.
- (4) Pisana potvrda iz stavka 3. ovoga članka mora sadržavati sve podatke utvrđene odredbama Zakona o radu koje se odnose na ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku.

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

Članak 9.

- (1) Ugovor o radu mora sadržavati najmanje sljedeće podatke o:
 1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju (OIB) te njihovu prebivalištu odnosno sjedištu
 2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
 3. nazivu radnog mjesta odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
 4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
 5. 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. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
 7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Škola
 8. brutoplaći uključujući brutoiznos 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. 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. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je isti ugovoren
- (2) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6., 7., 8. i 9. te 11. i 12. ovoga 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.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 10.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme uvijek kada postoji potreba za trajnim zapošljavanjem radnika, a Škola ima sva potrebna odobrenja za sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme u skladu sa zakonskim odredbama.
- (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.
- (4) 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.
- (5) 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 11.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima, koji su privremenog karaktera, a mogu biti zamjena privremeno nenazočnog radnika, obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom i nastupanjem određenog događaja.
- (2) U pravilu, ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti s istim radnikom u najdužem trajanju od tri godine uz rokove, uvjete i način utvrđen Zakonom o radu.
- (3) Iznimno od stavka 2. ovog 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:
- (4) Iznimno od stavaka 2. i 3. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:
 - ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
 - ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
 - ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (3) Ugovor o radu na određeno vrijeme sklapa se i u drugim slučajevima propisanim zakonom te u skladu s odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi u sljedećim slučajevima:
 - zamjene privremeno nenazočnog radnika
 - ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete natječaja, radni odnos se može zasnovati sa osobom koja ne ispunjava uvjete, a Škola je u obvezi ponoviti natječaj u roku pet (5) mjeseci
 - kada je potrebno osigurati kontinuitet rada, odnosno kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, radni odnos se može zasnovati na određeno vrijeme, bez natječaja, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ili na drugi propisan način, ali ne dulje od 60 dana.
 - na poslovima učitelja na određeno vrijeme do godinu dana s osobom u mirovini koja ispunjava uvjete natječaja, s mogućnošću produljenja ugovora na određeno vrijeme za dodatnih godinu dana, ali ne dulje od 67. godine života ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete za učitelja iz članka 105. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.
- (5) Svako zapošljavanje na određeno vrijeme ravnatelj je dužan provesti putem natječaja, osim ako je to posebnim propisom drugačije uređeno.
- (6) Radniku koji sa Školom ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme ravnatelj škole dužan je osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji imaju ugovor o radu na neodređeno vrijeme, kada se radi o obavljanju poslova s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- (7) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje prestankom objektivnog razloga, istekom roka na koji je sklopljen odnosno nastupanjem određenog događaja.
- (8) O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj izvješćuje radnika usmenim ili pisanim putem.

Obveza obavješćivanja radnika o mogućnosti sklapanja ugovora na neodređeno vrijeme

Članak 12.

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

Mogućnost promjene ugovora

Članak 13.

- (1) Kada se u Školi ukaže potreba za popunjavanjem radnog mjesta, ravnatelj je dužan razmotriti ispunjava li neki od radnika Škole uvjete tog radnog mjesta te ukoliko ih ispunjava, ponudit će mu u skladu sa zakonskim i podzakonskim odredbama prelazak na upražnjeno radno mjesto izmjenom ugovora o radu bez raspisivanja javnog natječaja.

- (2) Ravnatelj Škole dužan je razmotriti zahtjev radnika koji u Školi ima sklopljen ugovor o radu na puno radno vrijeme za promjenu i sklapanjem ugovora o radu u nepunom radnom vremenu, ako u Školi postoje mogućnosti za takvu vrstu rada.

Zasnivanje radnog odnosa bez natječaja

Članak 14.

- (1) Iznimno od odredbe članka 7. ovoga Pravilnika, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu bez natječaja:
- ! na određeno vrijeme kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu na vrijeme do 60 dana na temelju samostalne odluke ravnatelja Škole u skladu s odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi
 - ! s osobom kojoj je ugovor o radu na neodređeno vrijeme otkazan zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga i koja se nalazi u evidenciji Upravnog odjela za školstvo Karlovačke županije
 - ! do punog radnog vremena, s radnikom koji u školskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme
 - ! na zahtjev radnika zaposlenog u drugoj školskoj ustanovi na neodređeno vrijeme, premještajem u Školu, na temelju sporazuma ravnatelja školskih ustanova
 - ! s osobom koja je tijekom studija bila korisnik državne stipendije Ministarstva znanosti, obrazovanja i mladih (dalje: MZOM) za STEM nastavničke studije i koja je, sukladno uvjetima stipendiranja, preuzela obvezu rada u školskoj ustanovi. Škola će od MZOM-a zatražiti popise i kontakte korisnika državne stipendije MZOM-a za STEM područja, a na temelju dostavljenih podataka Škola će uputiti službeni poziv osobi za zasnivanje radnog odnosa.
 - ! na poslovima učitelja na određeno vrijeme do godinu dana s osobom u mirovini koja ispunjava uvjete natječaja, s mogućnošću produljenja ugovora na određeno vrijeme za dodatnih godinu dana, ali ne dulje od 67. godine života ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete za učitelja iz članka 105. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi
 - ! s osobom koja se zapošljava na radnom mjestu vjeroučitelja.
- (2) Vjeroučitelji zasnivaju radni odnos u Školi na temelju posebnih ugovora s vjerskim zajednicama.

Odlučivanje o zasnivanju radnog odnosa

Članak 15.

- (1) O zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj Škole uz prethodnu suglasnost Školskog odbora, a samostalno u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu na vrijeme do 60 dana.
- (2) U postupku zasnivanja radnog odnosa ravnatelj Škole traži prethodnu suglasnost Školskog odbora za 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.
- (3) Ako Školski odbor uskrati suglasnost ravnatelju Škole za zasnivanje radnog odnosa s osobom za koju je ravnatelj Škole zatražio prethodnu suglasnost, ravnatelj može zatražiti prethodnu suglasnost Školskog odbora za zasnivanje radnog odnosa s drugom odgovarajućom osobom, osobito ako postoje i drugi kandidati koji ispunjavaju uvjete natječaja i za koje se može predmnijevati da će uspješno obavljati poslove za koje je raspisan natječaj.
- (4) Ako ne postoji niti jedan kandidat s kojim bi se mogao zasnovati radni odnos ili ne postoji kandidat za kojega se može predmnijevati da će kvalitetno obavljati poslove za koje je objavljen natječaj, ravnatelj Škole može odlučiti da se natječaj ponovi.
- (5) Ako se Školski odbor ne očituje u roku od 10 dana od dana dostave zahtjeva za suglasnošću iz stavka 1. ovoga članka, smatra se da je suglasnost dana.

Aneks ugovora o radu

Članak 16.

Ravnatelji i radnik, u okviru uvjeta rada kada za to imaju interes, mogu sklopiti aneks ugovora o radu kojim mijenjaju pojedine odredbe ugovora o radu.

Zdravstvena sposobnost

Članak 17.

- (1) Zbog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova u Školi, osobu koja se zapošljava može se uputiti na liječnički pregled, a troškove toga pregleda snosi Škola.
- (2) 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.
- (3) Poslovi s posebnim uvjetima rada u Školi utvrđuju se Procjenom rizika Škole.

Obveza radnika u vezi periodičnih pregleda za poslove s posebnim uvjetima rada

Članak 18.

- (1) Radnici škole koji rade na poslovima s posebnim uvjetima rada dužni su u utvrđenim rokovima pristupiti posebnim periodičnim zdravstvenim pregledima radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.
- (2) Radnici iz stavka 1. ovoga članka dužni su voditi računa o rokovima ponovnog pregleda te o istom pravovremeno obavijestiti tajnika škole, koji je potom dužan izvršiti narudžbu pregleda kod nadležne zdravstvene ustanove.
- (3) Radnik koji propusti činidbu iz stavka 2. ovoga članka snosi odgovornost za učinjeni propust.

Prijava radnika i promjene u mirovinskom i zdravstvenom osiguranju

Članak 19.

- (1) Škola je dužna radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam (8) dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.
- (2) Svaku promjenu koja nastane kod radnika, a koja prema važećim propisima predstavlja obvezu prijave Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje ili Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje, radnik je dužan odmah po njenom nastanku prijaviti Školi.
- (3) O promjeni iz stavka 2. ovog članka Škola je u obvezi u zakonom predviđenom roku i na propisani način obavijestiti Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje i/ili Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje.

Probni rad

Članak 20.

- (1) Prilikom sklapanju ugovora o radu s radnikom se može ugovoriti probni rad u trajanju utvrđenom kolektivnim ugovorom.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka probni rad ne može se ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima prema članku 123. stavku 1. Zakona o radu.
- (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 10 (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 dužini trajanja nenazočnosti radnika na probnom radu, a ukupno trajanje probnog rada prije i nakon prekida ne može biti duže od ugovorenog u skladu sa stavkom 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) U slučaju odsutnosti radnika u trajanju od najmanje deset (10) dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može trajati dulje od šest (6) mjeseci.
- (7) Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.
- (8) Probni rad radnika prati ravnatelj odnosno ovlaštena osoba ili povjerenstvo koje za to imenuje ravnatelj.
- (9) Najkasnije posljednjeg dana probnog rada ravnatelj donosi pisanu odluku o uspješnosti odnosno neuspješnosti probnog rada radnika i o istom izvješćuje radnika.
- (10) Ako ravnatelj ne donese pisanu odluku o uspješnosti odnosno neuspješnosti probnog rada, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.
- (11) Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.

- (12) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu prestaje mu radni odnos otkazom zbog nezadovoljavanja na probnom radu, koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu

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 članka 120. (pisani oblik odluke o otkazu, obrazloženje i dostava odluke o otkazu) članka 121. stavka 1. (početak otkaznog roka) i članka 125. (sudski raskid radnog odnosa).
- (4) 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 u skladu s člankom 122. Zakona o radu i pravo na otpremninu prema članku 126. Zakona o radu.

III. UVJETI ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 22.

Osoba koja zasniva radni odnos u Školi mora ispunjavati opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa sukladno općem propisu o radu i posebne uvjete sukladno Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi odnosno drugim propisima kada je tako propisano.

Odgojno-obrazovni radnici

Članak 23.

- (1) Odgojno-obrazovni radnici trebaju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja koju propisuje ministar nadležan za obrazovanje.
- (2) Odgojno-obrazovni radnici obvezni su imati pedagoško, psihološko, didaktičko i metodičko obrazovanje - pedagoške kompetencije, odnosno steći te kompetencije u roku propisanom Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.
- (3) Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Školi za osobe koje sudjeluju u odgojno-obrazovnom radu s učenicima su poznavanje hrvatskog jezika i latiničnog pisma u mjeri koja omogućava izvođenje odgojno-obrazovnog rada.
- (4) Ako se ne može zasnovati radni odnos s osobom koja ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja i koja ima stečene pedagoške kompetencije, radni odnos može se zasnovati s osobom koja ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja, a nema potrebne pedagoške kompetencije uz uvjet stjecanja tih kompetencija u roku propisanom Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

Tajnik Škole 1

Članak 24.

Tajnik školske ustanove 1 obavlja poslove tajnika školske ustanove, a navedene poslove može obavljati osoba koja ima završen :

- 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 u Školi 1, referent

Članak 25.

- (1) Voditelj računovodstva u školi 1 obavlja poslove voditelja računovodstva.
- (2) Uvjeti za obavljanje poslova voditelja računovodstva iz stavka 1. ovoga članka su završen sveučilišni diplomski studij ekonomije odnosno sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij ekonomije odnosno stručni diplomski studij ekonomije odnosno sveučilišni prijediplomski studij ekonomije ili stručni prijediplomski studij ekonomije odnosno viša ili visoka stručna sprema ekonomske struke stečena prema ranijim propisima.
- (3) Uvjeti za obavljanje poslova referenta su završena srednja škola upravnog ili ekonomskog smjera.

- (4) Ako se na natječaj ne javi osoba iz stavka 3. ovog članka, poslove referenta može obavljati osoba koja je završila gimnaziju.

***Stručni radnik na tehničkom održavanju
Kuhar-slastičar 2, Čistač/spremač***

Članak 26.

- (1) Uvjet za stručnog radnika na tehničkom održavanju koji obavlja poslove domara, ložača i školskog majstora su završena srednja škola tehničke struke 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) Osoba iz stavka 1. ovoga članka koja obavlja i poslove rukovanja centralnim grijanjem mora imati i položen stručni ispit za rukovatelja centralnog grijanja prema Pravilniku o poslovima upravljanja i rukovanja energetskim postrojenjima i uređajima.
- (5) Uvjet za radno mjesto kuhara-slastičara 2 koji obavlja poslove kuhara-slastičara je završena srednja škola - program kuhar, KV kuhar ili program osposobljavanja za jednostavne poslove u zanimanju kuhar te završen tečaj higijenskog minimuma.
- (6) Kuhar – slastičar 2 mora ispunjavati i uvjete u svezi stjecanja osnovnog znanja o zdravstvenoj ispravnosti namirnica i osobnoj higijeni osoba koje rade u proizvodnji i prometu namirnica po osnovno-proširenom programu - higijenski minimum. Higijenski minimum kuhar može steći i naknadno po primanju u radni odnos.
- (7) Uvjet za radno mjesto čistača/spremača je završena osnovna škola.

Prednost pri zasnivanju radnog odnosa

Članak 27.

Pri zasnivanju radnog odnosa ravnatelj Škole obavezan je u propisanim slučajevima dati prednost pri zapošljavanju određenim kategorijama osoba koje ispunjavaju sve propisane uvjete, a imaju prednost u odnosu na ostale kandidate samo pod jednakim uvjetima, u skladu s odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi te drugim posebnim propisima.

Zapreke za zasnivanje radnog odnosa u Školi

Članak 28.

- (1) Radni odnos u Školi ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela navedenih u članku 106. stavcima 1. i 2. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj 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 nadležnog za pravosuđe da se osoba ne nalazi u evidenciji pravomoćno osuđenih osoba, a to uvjerenje ravnatelj Škole 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.

***IV. STRUČNI ISPIT, PEDAGOŠKE KOMPETENCIJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE
BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA***

Ugovor o radu s pripravnikom

Članak 29.

- (1) Učitelji i stručni suradnici koji se prvi puta zapošljavaju u zanimanju za koje su se školovali, zasnivaju radni odnos u Školi na poslovima učitelja odnosno stručnog suradnika kao pripravnici.
- (2) Prava i obveze Škole i pripravnika iz stavka 1. ovoga članka uređuju se ugovorom o radu koji se može sklopiti na neodređeno ili određeno vrijeme.
- (3) Ugovor o radu s pripravnikom na neodređeno vrijeme sklapa se uz uvjet polaganja stručnog ispita u zakonom propisanom roku.
- (4) Nakon isteka pripravničkog staža, pripravnik je dužan položiti stručni ispit u roku od godine dana od dana isteka pripravničkog staža.

- (5) Ako pripravnik ne položi stručni ispit u roku navedenom u stavku 4. ovog članka, prestaje mu radni odnos istekom zadnjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.
- (6) Iznimno od stavka 4. ovoga članka rok za polaganje stručnog ispita u slučaju privremene odsutnosti radnika, iz razloga utvrđenih zakonom, produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala ta opravdana odsutnost.

Primjena propisa za stažiranje

Članak 30.

Program pripravničkog staža, način osposobljavanja za samostalan rad, praćenje rada pripravnika te sadržaj, način i uvjeti polaganja stručnog ispita provode se sukladno odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i provedbenih propisa donesenim prema odredbama tog zakona.

Polaganje stručnog ispita radnika i stjecanje pedagoških kompetencija

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 na način, rokovima u uvjetima utvrđenim odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i provedbenih propisa donesenim prema odredbama tog zakona.
- (2) 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, ali nema stečene pedagoške kompetencije ni položen stručni ispit, radni se odnos zasniva uz uvjet stjecanja pedagoških kompetencija i polaganja stručnog ispita u roku od dvije (2) godine od dana zasnivanja radnog odnosa u skladu s odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i provedbenih propisa donesenim prema odredbama tog zakona.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 32.

- (1) Škola može u skladu s Godišnjim planom i programom rada Škole radi pripremanja za polaganje stručnog ispita primiti učitelja, stručnog suradnika, tajnika i voditelja računovodstva na stručno osposobljavanje za rad 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. ovog Pravilnika.
- (3) S osobom koja se stručno osposobljava za rad ravnatelj sklapa pisani ugovor o stručnom osposobljavanju za rad na određeno vrijeme.

V. RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA I RAD NA DALJINU

Članak 33.

- (1) Škola i Radnik mogu prilikom sklapanja ugovora o radu odnosno sklapanjem dodatka ugovora o radu, ako za to postoji opravdani razlog utvrđen zakonom, ugovoriti rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu.
- (2) Iznimno, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, a bez izmjene ugovora o radu, Škola može s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada u slučaju izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, uz obvezu da radniku ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada, ako taj rad traje duže od 30 dana od dana nastanka izvanredne okolnosti.
- (3) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i Škole, a koji nije prostor Škole.
- (4) Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu Škola 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.
- (5) Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili Škole, radnik i Škola ugovore takvu vrstu rada.
- (6) Na obveze i prava Škole i radnika u svezi rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu neposredno se primjenjuje odredbe Zakona o radu odnosno drugog propisa.

VI. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 34.

- (1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati ugovorene poslove odnosno u kojem je spreman obavljati ugovorene poslove prema uputama ravnatelja, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu kojeg odredi ravnatelj, a u vezi je s obavljanjem njegovih poslova.
- (2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu ravnatelja za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio ravnatelj.
- (3) Ravnatelj ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

Puno radno vrijeme

Članak 35.

- (1) Puno radno vrijeme radnika u Školi 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 38. ovoga Pravilnika.
- (3) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet (5) radnih dana.
- (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 Škole.
- (7) Ravnatelj Škole 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.

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) Pri sklapanju ugovora o radu na nepuno radno vrijeme radnik je dužan izvijestiti ravnatelja Škole o svim sklopljenim ugovorima o radu na nepuno radno vrijeme.
- (3) Ako radnik s kojim je Škola sklopila ugovor o radu s nepunim radnim vremenom radi kod još jednog ili više poslodavaca, ravnatelj Škole treba s drugim poslodavcima dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.
- (4) Radnik može raditi do dvadeset (20) sati tjedno odnosno do polovice punog radnog vremena i koristiti mirovinu u skladu s odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi te Zakona o mirovinskom osiguranju.

Članak 37.

- (1) Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu ravnatelj Škole 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 plaćenog dopusta te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u Školi.
- (3) 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.

Dodatni rad

Članak 38.

- (1) Ravnatelj Škole može sklopiti ugovor o dodatnom radu s radnikom koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog 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 u skladu s odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.
- (3) U Školi nije moguće sklopiti ugovor o dodatnom radu s radnikom za rad na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu te 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 ili kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.
- (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, poslodavac kod kojega radi u dodatnom radu, dužan mu je 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 9. ovoga Pravilnika.
- (8) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam (8) sati tjedno, osim u slučaju nejednakog rasporeda tjednog radnog vremena u dodatnom radu koje smije biti duže od osam (8) sati tjedno, ali ne duže od šesnaest (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 nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad u Školi duži od osam (8) 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 s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Mogućnost promjene ugovora

Članak 39.

- (1) Kada se u Školi ukaže potreba za popunjavanjem radnog mjesta, ravnatelj je prije raspisivanja natječaja dužan postupiti u skladu s Kolektivnim ugovorom odnosno zakonom, a glede mogućnosti prelaska na to radno mjesto radnika koji već ima zasnovan radni odnos u Školi i ispunjava potrebne uvjete.
- (2) Ravnatelj Škole dužan je razmotriti zahtjev radnika koji u Školi ima sklopljen ugovor o radu na puno radno vrijeme za promjenu i sklapanjem ugovora o radu u nepunom radnom vremenu, ako u Školi postoje mogućnosti za takvu vrstu rada.

Evidencija radnog vremena

Članak 40.

- (1) U Školi se vodi evidencija o svim zaposlenim radnicima.
- (2) U Školi se vodi i evidencija o radnom vremenu svih zaposlenih radnika.

Raspored radnog vremena

Članak 41.

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

- (2) 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.
- (3) Raspored radnog vremena radnika koji rade na poslovima učitelja i stručnih suradnika utvrđuje se pisanim rasporedom sati kojega izrađuje ravnatelj i/ili satničar i koji čini sastavni dio Godišnjeg plana i programa rada škole, dok raspored radnog vremena za ostale radnike utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom, ako isti nije utvrđen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Škole, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (4) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
- (5) Radnik za vrijeme trajanja radnog vremena može napustiti radni prostor Škole samo uz dopuštenje ravnatelja.
- (6) Ravnatelj mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom.

Prekovremeni rad

Članak 42.

- (1) Ravnatelj može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe ili kada je to određeno zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.
- (2) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset (180) sati godišnje.
- (3) Ako radnik radi prekovremeno ukupno trajanje njegova rada, uključivo i prekovremeni rad, ne smije biti duže od pedeset (50) sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad se radniku isplaćuje u skladu s odredbama kolektivnog ugovora.
- (5) Ravnatelj prekovremeni rad uvodi pisanom odlukom/nalogom kojeg je dužan dostaviti radniku.
- (6) 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.
- (7) Izuzetno od stavka 5. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisanu odluku/nalog, tada je ravnatelj dužan svoj usmeni zahtjev radniku pisano potvrditi u roku od sedam (7) dana od dana kada je prekovremeni rad usmeno naložen.
- (8) Ako radnik u Školi radi prema ugovoru o dodatnom radu ravnatelj mu ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Preraspodjela i plan radnog vremena

Članak 43.

- (1) Kada narav posla i proces rada to zahtijevaju, radnik se može preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja, koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, radnik u jednom razdoblju radi duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od ugovorenog radnog vremena.
- (2) Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 1. ovog članka ne može tijekom godine biti prosječno dulje od ugovorenog radnog vremena.
- (3) Preraspoređeno radno vrijeme radnika, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam (48) sati tjedno.
- (4) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (5) Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj.
- (6) Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, Škola je dužna utvrditi Plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme.

Zaštita posebno osjetljivih skupina radnika

Članak 44.

Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavaca, trudnici, roditelju s djetetom do tri godine života i samohranom roditelju s djetetom do šest godina života, radno vrijeme se može preraspodijeliti samo ako poslodavcu dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Rad na projektima

Članak 45.

- (1) U skladu sa zakonom radnicima i ravnatelju Škole može se, uz prethodnu suglasnost Školskog odbora, omogućiti rad na projektima Europske unije ili fondovima Europske unije ako su sredstva za plaću osigurana iz sredstava projekta ili fonda, uz pripadajuće doprinose poslodavca.
- (2) Sudjelovanje u projektu iz stavka 1. ovog članka moguće je samo ako je za vrijeme obavljanja poslova radnika na projektu moguće osigurati nesmetani nastavak radnog procesa u Školi odnosno ako je za vrijeme obavljanja poslova ravnatelja Škole na projektu moguće osigurati nesmetano obavljanje poslovodno i stručno vođenje poslova u Školi.

VII. PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U EUROPSKE ŠKOLE I NEPLAĆENI DOPUST

Članak 46.

- (1) Odgojno-obrazovni radnik koji prije upućivanja na rad u europske škole ima u Školi 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.
- (2) Odgojno-obrazovni radnik izabran za rad u hrvatskoj nastavi u inozemstvu ili osoba koja je izabrana za lektora hrvatskog jezika i književnosti na visokoškolskoj ustanovi u inozemstvu, a koja prije upućivanja ima zasnovan radni odnos u Školi ustanovi na neodređeno vrijeme, ima pravo povratka na rad, na poslove koje je obavljala prije upućivanja, bez provedbe javnog natječaja, sukladno sporazumu između radnika i Škole.
- (3) Radnik iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ima se pravo vratiti na rad u Školu ako o svojoj namjeri povratka obavijesti Školu najkasnije u roku od sedam dana od dana prestanka trajanja izbora iz stavaka 1. i 2. ovoga članka.
- (4) Ako radnik iskoristi pravo iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, ima pravo povratka na poslove na kojima je prethodno radio u roku od sedam dana od dana dostave obavijesti iz stavka 3. ovoga članka.

Članak 47.

- (1) U slučajevima iz članka 46. stavaka 1. i 2. ovoga Pravilnika kao i u drugim slučajevima u skladu s posebnim propisom ravnatelj Škole dužan je odobriti neplaćeni dopust i povratak na ugovorene poslove koje je radnik obavljao na neodređeno vrijeme.
- (2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prema stavku 1. ovoga članka prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju.
- (3) Ako se radnik ne vrati na rad u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu ravnatelj Škole treba otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom ugovora o radu uz prethodni postupak propisan Zakonom o radu.

VIII. PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO

Pravo radnika za odlazak na rad u inozemstvo

Članak 48.

- (1) Ravnatelj je dužan odobriti neplaćeni dopust i mogućnost povratka na ugovorene poslove svakom radniku Škole koji je upućen, ili njegov bračni drug, na rad u diplomatsko-konzularno predstavništvo Republike Hrvatske ili radniku koji je od Ministarstva znanosti i obrazovanja izabran za rad u hrvatskoj nastavi u inozemstvu ili osobi koja je izabrana za lektora hrvatskog jezika i književnosti na visokoškolskoj ustanovi u inozemstvu te u drugim slučajevima u skladu s posebnim propisom.
- (2) Radniku iz stavka 1. ovog Pravilnika za vrijeme rada u inozemstvu prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom u Školi miruju.
- (3) Vrijeme neplaćenog dopusta ravnatelj treba urediti sporazumno odnosno prema radnikovom pisano obrazloženom zahtjevu.

Obveza povratka na rad

Članak 49.

- (1) Nakon prestanka rada u inozemstvu, odnosno isteka roka iz zakona, odluke ili ugovora o radu u inozemstvu, radnik iz članka 119. ovog Pravilnika obavezan je pravodobno se vratiti na rad u Školu.

- (2) Ako se radnik ne vrati na rad u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu ravnatelj Škole treba otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom ugovora o radu uz prethodni postupak propisan Zakonom o radu.

IX. ODMORI

Načelo nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji

Članak 50.

Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama ovoga Pravilnika radnik i Škola moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

Stanka

Članak 51.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest (6) sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju od trideset (30) minuta.
- (2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnoga vremena niti u posljednja dva sata prije završetka radnoga vremena, odnosno za učitelja tijekom neposrednoga odgojno-obrazovnog rada.
- (3) Radnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.
- (4) Vrijeme korištenja stanke utvrđuje se Godišnjim planom i programom rada ili isto određuje ravnatelj posebnom odlukom.
- (5) Kada narav posla ne omogućava prekid rada zbog korištenja stanke, radniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta ili mu to vrijeme preraspodijeliti i omogućiti njegovo korištenje kao slobodne dane, koje će radnik u pravilu koristiti tijekom zimskog ili proljetnog odmora učenika, o čemu odlučuje ravnatelj odlukom.

Dnevni odmor

Članak 52.

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

Tjedni odmor

Članak 53.

- (1) Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.
- (2) Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom i nedjeljom, osigurat će mu se tijekom sljedećeg tjedna korištenje neiskorištenog tjednog odmora.
- (3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom i nedjeljom ostvaruje pravo na uvećanje plaće odnosno druga prava sukladno odredbama Kolektivnog ugovora.
- (4) Dane tjednog odmora iz stavka 1. ovoga članka određuje ravnatelj.

Godišnji odmor

Članak 54.

- (1) Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna odnosno 20 radnih dana.
- (2) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani, neradni dani propisani zakonom, vrijeme privremene nesposobnosti za rad utvrđene od strane ovlaštenog liječnika te dani plaćenog dopusta.
- (3) Na godišnji odmor iz stavka 1. ovog članka radnik ostvaruje pravo i na dodatni broj radnih dana utvrđenih kolektivnim ugovorom, a koji se uračunavaju u godišnji odmor.
- (4) Maksimalno trajanje godišnjeg odmora određuje se kolektivnim ugovorom.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora

Članak 55.

- (1) Godišnji odmor radnici Škole u pravilu koriste u vrijeme zimskog, proljetnog i ljetnog odmora učenika.
- (2) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome, najmanje dva dana ranije, izvijestiti ravnatelja.

Stjecanje prava na godišnji odmor

Članak 56.

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

Razmjerni dio godišnjeg odmora i izuzetak od prava na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 57.

- (1) Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora odnosno jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki mjesec rada ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 54. stavka 1. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor odnosno zbog prestanka radnog odnosa, izuzev radnika koji odlazi u mirovinu.
- (2) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
- (3) Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavaca kod kojeg mu prestaje radni odnos.
- (4) Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.
- (5) Razmjerni dio godišnjeg odmora računa se na način da se radniku odredi broj dana punog godišnjeg odmora na koji bi ostvarivao pravo, zatim se tako određen broj dana podijeli s 12 i pomnoži s brojem mjeseci za koje radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 58.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, odnosno najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnika.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor i ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 59.

- (1) U slučaju prestanka ugovora o radu, Škola je dužna radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.
- (3) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 60.

- (1) Radnici Škole koriste godišnji odmor prema Rasporedu korištenja godišnjeg odmora kojega donosi ravnatelj najkasnije do 30. lipnja tekuće godine uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom s ovlastima radničkog vijeća. Po provedenom savjetovanju i dobivenoj suglasnosti nije potrebno izrađivati pojedinačne odluke.
- (2) Škola mora radnika najmanje petnaest (15) dana prije korištenja godišnjeg odmora pisanim putem obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.
- (3) Odluka o korištenju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto.

- (4) Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, odluka iz stavka 3. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.
- (5) Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovom zahtjevu.

Odgoda odnosno prekid korištenja godišnjeg odmora

Članak 61.

- (1) Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke ravnatelja.
- (2) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora u skladu s odredbama kolektivnog ugovora.
- (4) U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, zaposlenik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema dogovoru s ravnateljem. Ako sam plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, zaposlenik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 62.

- (1) Radnik Škole može godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s ravnateljem drugačije ne dogovori.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima obvezan je tijekom kalendarske godine, za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna godišnjeg odmora u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Prenošenje godišnjeg odmora

Članak 63.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 62. stavak 2. ovog Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine, a prema odluci koju donosi ravnatelj Škole.
- (2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 62. stavka 2. ovog Pravilnika može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine, a prema odluci koju donosi ravnatelj Škole.
- (3) Radnik ne može prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 62. stavka 2. ovog Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
- (4) Godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine.
- (5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.
- (6) O prekidu korištenja godišnjeg odmora odnosno novom trajanju i razdoblju korištenja prekinutog godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

X. DOPUSTI

Plaćeni dopust

Članak 64.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ostvaruje pravo na dopust uz naknadu plaće (u daljnjem tekstu: plaćeni dopust) za važne osobne potrebe kao što su sklapanje braka, rođenje ili posvojenje djeteta, smrtnog slučaja članak uže obitelji, selidbe i drugih osobnih potreba u trajanju i na način utvrđen kolektivnim ugovorom.
- (2) Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane dok je radnik na godišnjem odmoru, na njegov zahtjev korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.
- (3) Pravo na plaćeni dopust radnik koristi isključivo u prigodi u kojoj ostvaruje to pravo, osim u slučaju dobrovoljnog darivanja krvi kada radnik to pravo može koristiti tijekom kalendarske godine sukladno radnim obvezama i dogovora sa Školom.

Plaćeni dopust za školovanje i stručno usavršavanje te polaganje stručnog ispita

Članak 65.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju utvrđenom kolektivnim ugovorom:
 - za školovanje i/ili stručno usavršavanje na koje ga je uputila Škola, a koje je u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Škole,
 - za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja koje mora biti u vezi obavljanja radnikovih poslova ili njegovom profesijom ili djelatnošću Škole,
 - za polaganje stručnog ispita pripravnika.
- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan polaganja stručnog ispita, kao i na troškove prijevoza do mjesta u kojem se polaže stručni ispit.

Postupak odobravanja plaćenog dopusta

Članak 66.

- (1) Dopust iz članka 62. i 63. ovog Pravilnika odobrava ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka ravnatelj može odobriti plaćeni dopust i na temelju usmenog zahtjeva, ako se radi o hitnom slučaju, a radnik zbog nastalih okolnosti nije u mogućnosti podnijeti pisani zahtjev.

Neplaćeni dopust

Članak 67.

- (1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- (2) Odluku u svezi neplaćenog dopusta donosi ravnatelj Škole na temelju pisanog zahtjeva radnika uz suglasnost školskog odbora.
- (3) Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla i obvezama koje radnik obavlja te interesima Škole.
- (4) Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta radnikova prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.
- (5) S prvim danom neplaćenog dopusta radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja i ne obračunava mu se odnosno ne isplaćuje plaća.
- (6) Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Školu, ravnatelj Škole pisano izvještava radnika o gubitku prava rada u Školi odnosno radniku otkazuje ugovor o radu.

Neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi

Članak 68.

- (1) Iznimno od članka 65. ovoga Pravilnika te u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora, radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet (5) radnih dana godišnje 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 pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- (3) Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

- (4) Ravnatelj može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 2. ovoga članka.
- (5) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi Škola ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Pravo na trodnevnu odsutnost s posla

Članak 69.

- (1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla tri dana u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova nazočnost u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora.
- (2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.
- (3) Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme mogući su samo u skladu s kolektivnim ugovorom.

XI. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA

Osnovna obilježja plaće, naknade plaće i drugih materijalnih prava

Članak 70.

- (1) Pravo radnika na plaću i naknadu plaće, pravo na otpremninu, jubilaru nagradu, naknadu troškova prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla, pravo na 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) Pod plaćom se podrazumijeva osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koje Škola isplaćuje radniku u novcu na temelju zakona, drugih propisa, kolektivnog ugovora i ugovora o radu.
- (3) Pod naknadom plaće se podrazumijeva novčani iznos koji pripada radniku za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga, a koji su određeni zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.
- (4) Pod materijalnim pravima radnika podrazumijevaju se novčane isplate radnicima utvrđene kolektivnim ugovorom, kao što su regres, božićnica, jubilara nagrada, otpremnina, dar djeci, pomoći, dnevnice i druge isplate.

Isplata plaće, naknade plaće i drugih materijalnih prava

Članak 71.

- (1) Plaća i naknada plaće isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u mjesecu za prethodni mjesec, osim ako zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.
- (2) Materijalna prava radnika isplaćuju se nakon ostvarivanja tog prava na način i u rokovima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Isprave o plaći, naknadi plaće i drugim materijalnim pravima

Članak 72.

- (1) Škola je dužna najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili drugih materijalnih prava, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
- (2) Ukoliko Škola na dan dospelosti ne isplati radniku plaću, naknadu plaće ili drugo materijalno pravo ili ih ne isplati u cijelosti, dužna je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata radniku dostaviti obračun iznosa koje je bila dužna isplatiti.

Način obračuna plaće, naknade plaće, materijalnih prava i drugih novčanih nadoknada

Članak 73.

- (1) Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.
- (2) Osnovnu plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnoga mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnoga staža, ako nije drugačije uređeno zakonom odnosno drugim propisom.
- (3) Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci, uvećanja plaća i drugi dodaci utvrđeni propisom.

- (4) Osnovicu za obračun plaće utvrđuje Vlada Republike Hrvatske, a obračunski koeficijent radnika utvrđuje se na temelju važeće Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama ili drugog propisa te se kao takav svakom radniku unosi u Registar zaposlenih u javnom sektoru, kojega vodi škola za svoje radnike.
- (5) Naknada plaće, materijalnih prava radnika i druge novčane nadoknade obračunavat će se i isplaćivati sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru odnosno drugim važećim propisima koji se odnose na javne službe.
- (6) Sredstva za isplatu plaća, naknada plaća, materijalnih prava i drugih novčanih nadoknada osigurava Ministarstvo znanosti i obrazovanja o čemu obavještava školu ili drugi izvori financiranja.
- (7) U ostavljenom roku Škola vrši obračun plaće, naknade plaća, materijalnih prava radnika i drugih novčanih nadoknada putem Centralnog obračuna plaće u javnom sektoru (COP).

Uvećanje osnovne plaće i posebni uvjeti rada

Članak 74.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za prekovremeni rad, za rad noću, za rad subotom, za rad nedjeljom, za smjenski i dvokratni rad, za posebne uvjete rada, za znanstveni stupanj magistra znanosti odnosno znanstveni stupanj doktora znanosti i druga propisana uvećanja prema zakonu odnosno kolektivnom ugovoru.

Donošenje odluke o isplati materijalnih prava radnika

Članak 75.

Za svaku isplatu materijalnog prava radnika (izuzev dnevnica), ravnatelj donosi pisanu odluku o isplati pojedinog materijalnog prava koja ujedno služi računovodstvu Škole kao nalog za isplatu.

Sindikalna članarina

Članak 76.

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

XII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita života i zdravlja radnika

Članak 77.

- (1) Ravnatelj Škole je obavezan osigurati uvjete rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika i boravak učenika u Školi.
- (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 radnike redovno izvješćivati o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

Upoznavanje s opasnostima i osposobljavanje za rad na siguran način

Članak 78.

- (1) Ravnatelj je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja, a kao takvi su utvrđeni propisima zaštite na radu odnosno Procjenom rizika Škole.
- (2) Škola je dužna osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak povreda na radu odnosno nesreća.
- (3) Radnik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu te se brinuti za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika i učenika s kojima je neposredno vezan u procesu rada, osoba koje borave u Školi, te odmah obavijestiti ravnatelja o događaju koji predstavlja moguću opasnost.

Utjecaj okolnosti na obavljanje ugovorenih poslova

Članak 79.

- (1) Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovorenih poslova.
- (2) Odgovornost za propuštanje iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

Prosudba radne sposobnosti

Članak 80.

- (1) U slučaju sumnje da je radniku školske ustanove psihofizičko zdravlje narušeno u mjeri da bi njegova radna sposobnost mogla biti smanjena, ravnatelj će uputiti školskom odboru obrazloženi prijedlog za donošenje odluke o upućivanju radnika na liječnički pregled kod ovlaštenog izabranog doktora specijalista medicine rada radi utvrđivanja radne sposobnosti.
- (2) Ako školski odbor utvrdi da je prijedlog ravnatelja opravdan, donijet će odluku o upućivanju radnika na liječnički pregled kod ovlaštenog izabranog doktora specijalista medicine rada radi ovlaštenog utvrđivanja prosudbe radne sposobnosti.
- (3) Radniku koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovoga članka, otkazat će se ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja zbog kršenja obveza iz radnog odnosa.
- (4) Ako se ovlaštenom prosudbom izabranog doktora specijalista medicine rada utvrdi da radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati obveze u odgojno-obrazovnom radu ili drugom radu u Školi, ravnatelj će istu prosudbu uputiti izabranom doktoru medicine primarne zdravstvene zaštite radnika radi pokretanja postupka za ostvarivanje prava iz mirovinskog osiguranja na temelju smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili djelomičnog, odnosno potpunog gubitka radne sposobnosti.
- (5) U provođenju daljnjeg postupka iz stavka 4. ovog članka primjenjuju se propisi iz mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te odredbe Zakona o radu.

Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 81.

- (1) Ravnatelj Škole ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.
- (2) Ravnatelj ne smije tražiti bilo kakve podatke od radnice 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 trudnica, roditelja, roditelja i posvojitelja obavlja se u skladu s odredbama Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama te ostalim posebnim propisima.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 82.

- (1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom i kao takvo je određeno zakonom.
- (2) Osobni podaci radnika Škole glede ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa vode se u elektroničkom obliku u Registru zaposlenih u javnom sektoru.
- (3) Radnik ima obvezu pravodobno dostaviti tijelima Škole odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa te svaku promjenu osobnih podataka.
- (4) Radnici koji pravodobno ne dostave podatke iz stavka 3. ovoga članka snose štetne posljedice tog propusta.
- (5) Tijela Škole ne smiju prisilnim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji su u može bitnoj svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u Školi.
- (6) Prikupljanje, obrada, korištenje i zaštita osobnih podataka radnika Škole provodi se u skladu s Općom uredbom o zaštiti podataka, Zakonom o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka i drugim propisima te aktima Škole kojima je uređeno to pitanje.

XIII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA I DISKRIMINACIJE RADNIKA

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 83.

- (1) Radnici Škole tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.
- (2) Pod uznemiravanjem radnika Škole smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Pod 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, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Način upozoravanja radnika o obvezi poštivanja dostojanstva radnika

Članak 84.

- (1) Svako radnikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.
- (2) Ravnatelj Škole dužan je, putem oglasne ploče i mrežne stranice Škole, upozoriti radnike o obvezi poštovanja dostojanstva radnika i zabrani uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika.

Imenovanje radnika za primanje i/ili rješavanje pritužbi

Članak 85.

- (1) Ravnatelj Škole obavezan je imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- (2) Pri imenovanju osoba iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj je dužan voditi računa i o odredbama Kolektivnih ugovora.
- (3) Da bi bili imenovani, radnici moraju dati prethodnu pisanu suglasnost, a ravnatelj je dužan u roku od osam (8) dana od dana imenovanja iz stavka 1. ovog članka obavijestiti radnike Škole o imenovanju.
- (4) Osim radnika škole, ravnatelj može uz prethodnu pisanu suglasnost imenovati i osobe koje nisu u radnom odnosu u školi, ako isto nije propisano drugačije kolektivnim ugovorom.
- (5) Kada ravnatelj ili osobe koje on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužaba vezanih za zaštitu dostojanstva radnika neposredno uoči da neki od radnika Škole uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povrede obveza iz radnog odnosa.
- (6) Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 5. ovoga članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i iz prostora Škole.
- (7) Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 6. ovoga članka, ravnatelj treba pozvati policiju odnosno redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.
- (8) Osobe iz stavka 1. ovoga članka trebaju dati pisanu suglasnost prije imenovanja.

XVII. POSTUPAK ZAŠTITE DOSTOJANSTVA

Provođenje postupka zbog uznemiravanja radnika

Članak 86.

- (1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, može podnijeti pisanu pritužbu ravnatelju ili ovlaštenim radnicima (u daljnjem tekstu: ovlaštene osobe).
- (2) Pisana pritužba iz stavka 1. ovoga članka sadržava:
 - podatke o podnosiocu 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.) ukoliko postoje,
 - potpis podnositelja pritužbe, mjesto i datum.
- (3) U skladu s pritužbom radnika ravnatelj ili ovlaštene osobe su dužne u roku od osam (8) dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju odnosno dužne su pozvati radnika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. U postupku rješavanja pritužbi radnika ravnatelj Škole ili ovlaštene osobe, zatražit će izjašnjavanje osobe u odnosu na koju je podnesena pritužba. O očitovanju zaposlenika sastavlja se bilješka koju taj radnik i ovlaštena osoba supotpisuju.

- (4) Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je ovlaštenoj osobi istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.
- (5) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. i 4. ovoga članka smatra se radnikovim skrivljenim ponašanjem.
- (6) Ovlaštene osobe, ukoliko procijene da je to potrebno predlažu odnosno savjetuju provođenje drugih radnji poput postupka mirenja suočenjem radnika koji su podnijeli pritužbu i radnika na koga se pritužba odnosi, saslušanjem i drugih osoba koje imaju saznanja o činjenicama vezanim za uznemiravanje i dr. kako bi na dokazan način utvrdila navode iz pritužbe.
- (7) O svim radnjama koje je proveo ravnatelj Škole ili ovlaštena osoba obvezno je voditi zabilješke.
- (8) U postupku zaštite dostojanstva radnika primjenjuju se i odredbe kolektivnih ugovora.
- (9) 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.
- (10) Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovoga članka predstavlja težu povredu radne obveze.

Pravo na prekid rada zbog uznemiravanja

Članak 87.

- (1) Ako ravnatelj u roku iz članka 86. stavka 3. ovog Pravilnika ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- (2) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će ravnatelj zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan ravnatelju dostaviti pritužbu iz članka 86. stavka 1. i 2. ovoga Pravilnika i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio ravnatelja u roku od osam (8) dana od dana prekida rada.

Izdavanje upozorenja ili otkazivanje ugovora o radu

Članak 88.

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Škole prema člancima 83., 84., 85. i 86. ovoga Pravilnika, ravnatelj treba u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili predložiti redoviti odnosno izvanredni otkaz ugovora o radu.

Zaštita osobnih podataka u postupku uznemiravanja radnika

Članak 89.

Osobni podatci radnika koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju tajnu i ne smiju se priopćavati trećima, osim u slučajevima propisanim zakonom.

Zabrana diskriminacije

Članak 90.

- (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 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 91.

- (1) Diskriminacijom se smatraju i uznemiravanje i spolno uznemiravanje.
- (2) Uznemiravanje radnika Škole je svako neželjeno ponašanje iz članka 83. stavka 2. ovoga Pravilnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (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) 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.

- (6) 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.

Izravna i neizravna diskriminacija

Članak 92.

- (1) Pod izravnom diskriminacijom razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.
- (2) Pod neizravnom diskriminacijom iz članka razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovoga članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim i nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

Obveza upozoravanja na diskriminaciju i prijava diskriminacije

Članak 93.

- (1) Dužnost je svih tijela i radnika Škole pratiti i upozoravati na bilo koji oblik nastanka izravne ili neizravne diskriminacije.
- (2) Uz pristanak osobe koja je možebitna žrtva diskriminacije u Školi, školska tijela dužna su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju ovlaštenom pravobranitelju.
- (3) Kada pravobranitelj iz stavka 1. ovoga članka to zahtijevaju, školska tijela dužna su im u roku do petnaest (15) dana od dana primitka zahtjeva dostaviti sve podatke i tražene isprave u svezi s diskriminacijom.

XIV. ODLUČIVANJE O STATUSU RADNIKA I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o statusu radnika

Članak 94.

- (1) O statusu radnika u Školi odlučuju ravnatelj i Školski odbor.
- (2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj:
1. izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme
 2. izvješćuje radnika s navršениh 65 godina života i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu, osim ako posebnim propisom nije drugačije uređeno
 3. uređuje vođenje evidencije o radnicima i radnom vremenu radnika
 4. upućuje radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova
 5. sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu
 6. izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa
 7. izvješćuje pripravnika, drugog učitelja ili stručnog suradnika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita ili ne stjecanja pedagoških kompetencija,
 8. izvješćuje radnike koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nisu pravodobno vratili na rad, o gubitku daljeg prava rada u Školi,
 9. predlaže Školskom odboru upućivanje radnika na prosudbu radne sposobnosti
 10. radniku koji nije u mogućnosti uredno izvršavati obveze u odgojno-obrazovnom radu zbog trajno narušenog psihofizičkog zdravlja, nudi obavljanje drugih poslova prema preostaloj radnoj sposobnosti, ako u Školi ima takvih poslova,
 11. kod otkaza ugovora o radu provodi postupak savjetovanja s radničkim vijećem i osigurava dokaze o razlozima za otkaz ugovora o radu
 12. odlučuje uz prethodnu suglasnost Školskog odbora o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu
 13. prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova
 14. radniku u roku od osam (8) dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i obveznog zdravstvenog osiguranja te mu izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Školi

15. dostavlja Hrvatskom zavodu za zapošljavanje podatke o zaposlenim radnicima s utvrđenim invaliditetom
 16. dostavlja Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje podatke o radniku s kojim se sklopio ugovor o radu, kao i sve podatke o nastalim promjenama do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa. Podatke o nastalim promjenama dostavljaju se i Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje.
 17. daje ili uskraćuje suglasnost radniku kod namjere o korištenju prava na roditeljne i roditeljske vremenske potpore,
 18. prijavljuje nadležnom upravnom tijelu županije potrebu za radnikom i prestanak potrebe za radnikom i bivšim ravnateljem (organizacijski višak),
 19. obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima Škole.
- (3) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Školski odbor:
1. daje ravnatelju prethodnu suglasnost kod zasnivanja radnog odnosa i donošenja odluka o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu,
 2. odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o upućivanju radnika na prosudbu radne sposobnosti,
 3. daje prethodnu suglasnost na sklapanje sporazuma s Radničkim vijećem,
 4. odlučuje o zahtjevima radnika za zaštitu prava iz radnog odnosa,
 5. obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima Škole.

Postupanje u slučaju saznanja postojanja kaznenih djela

Članak 95.

- (1) Ako radnik Škole bude pravomoćno osuđen za neko od kaznenih djela iz članka 106. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, Škola će 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 kojem će slučaju Škola, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.
- (2) Ako Škola sazna da je protiv radnika Škole pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz članka 106. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, udaljit će (suspendirati) 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 osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja s posla.
- (3) Ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni postupak pokrenut protiv radnika ili je pravomoćnom presudom radnik oslobođen od odgovornosti, radnik će se vratiti na posao te će mu biti vraćen obustavljeni dio plaće od prvog dana udaljenja.

Udaljavanje radnika od obavljanja poslova i privremeno udaljavanje

Članak 96.

- (1) Ako Škola zaprimi dokaz da je protiv osobe u radnom odnosu u školskoj ustanovi pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavaka 1. i 2. članka 106. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi udaljit će osobu od obavljanja poslova do obustave kaznenog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.
- (2) Ako Škola sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u školskoj ustanovi podnesena kaznena prijava za neko od kaznenih djela spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, ravnatelj je istu dužan privremeno udaljiti od obavljanja poslova, uz pravo na naknadu plaće u visini pune mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova, do zaprimanja dokaza da je protiv osobe pokrenut kazneni postupak ili odbačena kaznena prijava.

Prestanak radnog odnosa

Članak 97.

- (1) Radniku Škole radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu
- (2) Ugovor o radu prestaje:
 - smrću radnika
 - istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme

- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ako ne postoji mogućnost produljenja istog temeljem posebnog propisa,
 - sporazumom radnika i Škole
 - danom dostave obavijesti Školi pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
 - otkazom
 - odlukom nadležnog suda
 - pripravniku koji u zakonski propisanom roku odnosno roku utvrđenom u ugovoru o radu ne položi stručni ispit
 - radniku koji je zasnovao radni odnos na mjestu učitelja odnosno stručnog suradnika bez potrebnih pedagoških kompetencija, uz uvjet stjecanja tih kompetencija, ako u zakonski određenom roku odnosno u roku utvrđenom ugovorom o radu ne stekne pedagoške kompetencije
 - učitelju odnosno stručnom suradniku koji pri zapošljavanju ima odgovarajuću stručnu spremu i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovao duže od vremena trajanja pripravničkog staža, a zasnovao je radni odnos uz uvjet polaganja stručnog ispita, ako u zakonski određenom roku odnosno u roku utvrđenom ugovorom o radu ne položi stručni ispit.
- (3) Iznimno od odredba stavka 2. točke 3. ovog članka ravnatelju, učitelju i stručnom suradniku Škole ugovor o radu prestaje istekom školske godine u kojoj su navršili 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ako posebnim propisom nije drugačije uređeno. Ugovor o radu prestaje sporazumom koji u pisanom obliku sklapaju učitelj ili stručni suradnik i ravnatelj Škole, odnosno ravnatelj Škole ili Školski odbor donosi obavijest o prestanku ugovora o radu zbog ispunjenja uvjeta za prestanak ugovora o radu sukladno Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 98.

- (1) Škola i radnik mogu otkazati ugovor o radu.
- (2) Škola može radniku redovito otkazati ugovor o radu, uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
- a) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (u daljnjem tekstu: poslovno uvjetovati otkaz).
 - b) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (u daljnjem tekstu: osobno uvjetovati otkaz).
 - c) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (u daljnjem tekstu: otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).
 - d) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (u daljnjem tekstu: otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).
- (3) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći za to razlog.
- (4) Ako se u roku do šest mjeseci od dana poslovno uvjetovanog otkaza ugovora o radu promijene okolnosti i ponovno nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima, ravnatelj je dužan radniku kojem je otkazan ugovor o radu ponuditi sklapanje novog ugovora o radu.

Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu

Članak 99.

- (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 Škole dužan je 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.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 100.

- (1) Škola i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljen na neodređeno ili 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 obiju ugovornih stranaka 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.

Neopravdani razlog za otkaz

Članak 101.

Nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu:

- Privremena nenazočnost radnika na radu zbog bolesti ili ozljede,
- Podnošenje žalbe ili tužbe ili sudjelovanja radnika u postupku protiv Škole zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti,
- Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave u toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti.

Postupak prije otkazivanja

Članak 102.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, ravnatelj je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.
- (2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

Savjetovanje radničkog vijeća o otkazu

Članak 103.

- (1) Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu ravnatelj Škole dužan je pisanom obliku o istom obavijestiti odnosno u skladu sa zakonskim odredbama izvršiti obvezu savjetovanja odnosno traženja suglasnosti u pisanom obliku od Radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama Radničkog vijeća, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.
- (2) Odluke koje imaju za posljedicu prestanak ugovora o radu donosi u ime Škole ravnatelj Škole uz prethodnu suglasnost Školskog odbora.
- (3) Prethodna suglasnost Školskog odbora nije potrebna u slučaju prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme i prestanka ugovora o radu po sili Zakona o radu te Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

Neposredna primjena zakona

Članak 104.

Za utvrđivanje oblika, obrazloženja i dostave otkaza, početka otkaznog roka, najmanjeg trajanja otkaznog roka, otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu, vraćanja radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza, sudskog raskida ugovora o radu i otpremnine neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu odnosno kolektivnog ugovora.

Kriteriji za poslovno uvjetovani otkaz

Članak 105.

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu (u daljnjem tekstu: organizacijski višak) Škola mora voditi računa o sljedećim kriterijima:

- trajanju radnog odnosa radnika,
- starosti radnika i
- obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Postupak utvrđivanja organizacijskog viška

Članak 106.

- (1) U svezi utvrđivanja organizacijskog viška, a polazeći od odredbi članka 105. ovog Pravilnika utvrđuju se bodovni kriteriji kako slijedi:

1. za ukupno trajanje radnog odnosa radnika, radniku pripadaju 2 boda po ostvarenoj godini radnog staža na dan utvrđivanja organizacijskog viška,
 2. za starosnu dob radnika, radniku pripadaju 2 boda po ostvarenoj punoj godini života na dan utvrđivanja organizacijskog viška,
 3. za obveze uzdržavanja koje terete radnika, radniku pripada po 1 bod po članu obitelji kojega uzdržava (prema evidenciji iz porezne kartice, dokazu o školovanju, dokazu o življenju u zajedničkom kućanstvu, dokazu o neimanju prihoda člana zajedničkog kućanstva kojega uzdržava i sličnom pisanom dokazu nadležnog tijela) na dan utvrđivanja organizacijskog viška.
- (2) Radnik s najmanjim brojem bodova proglašava se organizacijskim viškom.
 - (3) Ukoliko dva ili više radnika imaju isti, najmanji mogući broj bodova, organizacijskim viškom proglašava se radnik koji je mlađe životne dobi.

Izuzetak od postupka utvrđivanja organizacijskog viška

Članak 107.

Iznimno od članka 95. ovog Pravilnika, postupak utvrđivanja organizacijskog viška ne mora se provoditi ukoliko neki od radnika dobrovoljno pristane biti proglašen organizacijskim viškom.

XV. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava

Članak 108.

- (1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku do 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 tih prava.
- (2) Ako raspolaze relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, Školski odbor treba o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku do petnaest (15) dana od dana primitka zahtjeva.

Odlučivanje o zahtjevu radnika

Članak 109.

- (1) Ako Školski odbor utvrdi da je zahtjev radnika nerazumljiv ili je podnjet nakon isteka roka iz članka 106. ovog Pravilnika, zahtjev će odbaciti.
- (2) Ako ne postupi prema stavku 1. ovoga članka, odlučujući o zahtjevu, Školski odbor može:
 - zahtjev odbiti kao neosnovan,
 - udovoljiti zahtjevu i osporavani akt izmijeniti ili poništiti,
 - udovoljiti zahtjevu i osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt, odnosno ukinuti i vratiti predmet na ponovno odlučivanje.

Sudska zaštita prava

Članak 110.

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

XVI. DOSTAVLJANJE PISMENA

Dostava pismena na radno mjesto

Članak 111.

- (1) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa radniku se dostavljaju neposrednom predajom na radnom mjestu.
- (2) Prilikom preuzimanja pismena iz stavka 1. ovog članka radnik svojim potpisom, uz naznaku nadnevka, potvrđuje primitak istoga.
- (3) Potpis o preuzimanju pismena radnik stavlja ili na dostavnici ili dostavnoj knjizi ili pojedinačnom aktu koji mu se uručuje ili na potvrdi o preuzimanju pismena.
- (4) Ako radnik odbije primitak pismena, osoba koja obavlja dostavu će odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena uz naznaku dana, sata i razloga odbijanja primitka te će istog dana izvjesiti original pismena na oglasnu ploču Škole, uz potpis osobe koja je pismo izvjesila.
- (5) 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.

Dostava pismena na adresu radnika

Članak 112.

- (1) Ako radniku pismo nije bilo moguće dostaviti na radnom mjestu, tada mu pismo treba dostaviti preporučenom poštom na njegovu adresu prebivališta ili boravišta.
- (2) U slučaju odbijanja prijema pismena kod poštanske dostave ili nepoznate adrese radnika ili ne preuzimanjem pismena u ostavljenom roku od strane poštanske dostave, dostava će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Škole.

Isticanje na oglasnoj ploči

Članak 113.

Kada je pismo istaknuto na oglasnoj ploči Škole, a iz razloga navedenih u članku 111. i 112. ovog Pravilnika, dostava se smatra obavljenom istekom roka od tri (3) dana od dana isticanja pismena.

Zaštita osobnih podataka prilikom isticanja pismena

Članak 114.

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).

XVII. NAKNADA ŠTETE

Naknada štete jednog radnika

Članak 115.

- (1) Bez dopuštenja ravnatelja radnik Škole ne smije za sebe ili drugu osobu obavljati poslove sredstvima ili opremom Škole.
- (2) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu Školi, dužan je nastalu štetu nadoknaditi.

Naknada štete više radnika

Članak 116.

- (1) Ako štetu prouzroči više radnika namjerno ili krajnjom nepažnjom, svaki radnik odgovoran je za dio štete koji je uzrokovao.
- (2) Ako štetu prouzroči više radnika, a ne može se za svakog radnika utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni za štetu i dužni su je nadoknaditi u jednakim dijelovima.
- (3) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Određivanje visine štete i njegova naplata

Članak 117.

- (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. ovog članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari.
- (3) Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.
- (4) Konačno utvrđeni iznos štete radnik uplaćuje na žiro račun Škole na temelju izdane isprave od strane Škole.
- (5) Ako radnik ne nadoknadi nastalu štetu dragovoljno, ravnatelj treba protiv radnika pokrenuti postupak za prisilnu nadoknadu štete.
- (6) Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

Nadoknada štete trećima

Članak 118.

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

Oslobađanje radnika od nadoknade štete

Članak 119.

- (1) Škola može djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja naknade štete ako šteta nije učinjena namjerno, ako radnik do tada nije uzrokovao štetu, ako je poduzeo sve da se šteta otkloni ili bi se radnik zbog isplate nadoknade štete našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.
- (2) Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu Školi prouzročio kaznenim djelom s namjerom.

Odgovornost Škole za štetu uzrokovanu radniku

Članak 120.

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

XVIII. RADNIČKO VIJEĆE, SKUP RADNIKA I SINDIKAT

Pravo na izbor radničkog vijeća

Članak 121.

- (1) Radnici Škole imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati u skladu sa zakonskim i podzakonskim odredbama predstavnika (u daljnjem tekstu: Radničko vijeće) koji će ih zastupati u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa u Školi.
- (2) Postupak utemeljenja Radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje dvadeset posto radnika Škole.

Izorno razdoblje

Članak 122.

- (1) Radničko vijeće se bira na izorno razdoblje od četiri godine od dana konačno utvrđenih rezultata izbora.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovog članka izorno razdoblje može biti kraće ako je izbor za Radničko vijeće proveden zbog poništenja prethodnih izbora ili raspuštanja radničkog vijeća tijekom trajanja mandata te će trajati do isteka izbornog razdoblja radničkog vijeća koje je raspušteno odnosno koje je izabrano na poništenim izborima.
- (3) Ukoliko tijekom izbornog razdoblja radničkog vijeća dođe do promjene u članstvu, mandat novog člana radničkog vijeća trajat će do završetka mandata radničkog vijeća.
- (4) Redoviti zbori za Radničko vijeće, u pravilu, se održavaju u razdoblju od 1. ožujka do 31. svibnja.

Postupak izbora

Članak 123.

Prilikom provođenja izbora za Radničko vijeće Škole, a glede načina i postupka biranja, utvrđivanja liste radnika s biračkim pravom, liste kandidata, izbornog odbora, rada izbornog odbora, provođenja izbora, utvrđivanja rezultata izbora i druga pitanja u svezi izbora, primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Obveza obavješćivanja Radničkog vijeća

Članak 124.

- (1) Ravnatelj Škole dužan je najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti Radničko vijeće o stanju, rezultatima poslovanja i organizaciji rada, kretanju i promjenama u plaćama, opsegu i razlozima uvođenja prekovremenog rada, politici zapošljavanja, zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada, rezultatima provedenih inspeksijskih nadzora u području rada i zaštite na radu, broju i vrsti radnika koji su prije početka rada obavijestili Školu o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem te drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.
- (2) O pitanjima iz stavka 1. ovog članka ravnatelj Škole je dužan Radničko vijeće obavijestiti pravodobno, istinito i cjelovito.

Obveza obavješćivanja radnika i sindikata od strane Radničkog vijeća

Članak 125.

- (1) Radničko vijeće je obvezno redovito obavještavati radnike i sindikate koji djeluju u Školi o svome radu te primati njihove poticaje i prijedloge.
- (2) U svrhu zaštite i promicanja prava i interesa radnika Škole, Radničko vijeće u punom povjerenju surađuje sa svim sindikatima koji djeluju u Školi.
- (3) Predstavnik Radničkog vijeća nesmetano može nastaviti rad u sindikatu.

Uvjeti za rad Radničkog vijeća

Članak 126.

- (1) Škola je obvezna osigurati Radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.
- (2) Uvjeti za rad Radničkog vijeća pobliže će se urediti sporazumom između Radničkog vijeća i Škole.
- (3) Ako Radničko vijeće i Škola ne sklope sporazum iz stavka 1. ovog članka tada se glede uvjeta rada primjenjuju odredbe Zakona o radu odnosno kolektivnog ugovora.
- (4) Svoje poslove Radničko vijeće obavlja u radno vrijeme.
- (5) Predstavnik Radničkog vijeća za rad u Radničkom vijeću ima pravo na naknadu plaće za šest radnih sati tjedno u skladu sa zakonskim i podzakonskim odredbama.
- (6) Radniku s punim radnim vremenom razmjerno se smanjuje radno vrijeme, a radniku s nepunim radnim vremenom razmjerno se povećava radnog vrijeme za sate iz stavka 5. ovog članka, na način utvrđen kolektivnim ugovorom.

Sindikalno preuzimanje funkcije Radničkog vijeća

Članak 127.

- (1) Ako radnici ne utemelje Radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze Radničkog vijeća propisane Zakonom o radu, s tim što se mora ravnatelju Škole pisano očitovao o preuzimanju tih prava i dužnosti.
- (2) Ako u Školi djeluju dva ili više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku koji će preuzeti prava i obveze Radničkog vijeća, a ukoliko se ne postignu sporazum o sindikalnom povjereniku koji će imati položaj Radničkog vijeća, spor će se riješiti odgovarajućom primjenom odredbi o izborima za radničko vijeće utvrđenih Zakonom o radu.

Obveza savjetovanja prije donošenja odluke

Članak 128.

- (1) Prije donošenja odluke važne za položaj radnika ravnatelj Škole mora se savjetovati s Radničkim vijećem o namjeravanoj odluci i mora Radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje te odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.
- (2) Pod važnim odlukama iz stavka 1. ovog članka smatraju se osobito odluke o:

- Donošenju pravilnika o radu,
 - Planu te razvoju i politici zapošljavanja,
 - Otkazu i organizacijskom višku radnika,
 - Prijenosu Škole i ugovora o radu radnika na novog poslodavca te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni,
 - Mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
 - Uvođenju nove tehnologije i promjena u organizaciji i načinu rada,
 - Planu godišnjih odmora radnika,
 - Rasporedu radnog vremena radnika,
 - Naknadama za izume i tehničko unapređenje,
 - Kolektivnom višku radnika,
 - Imenovanju osobe koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- (3) Podatke o odlukama iz stavka 2. ovog članka ravnatelj je dužan dostaviti Radničkom vijeću potpuno i pravodobno, kako bi se Radničkom vijeću u potpunosti omogućilo kvalitetno davanje primjedbi i prijedloga koji bi stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.
- (4) Rokovi dostave pismena ravnatelja Radničkom vijeću odnosno obveza i način očitovanja Radničkog vijeća ravnatelju utvrđeni su odredbama Zakona o radu.

Suodlučivanje

Članak 129.

- (1) Samo uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća može se donijeti odluka o:
- Otkazu članu Radničkog vijeća,
 - Otkazu kandidatu za člana Radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora,
 - Otkazu radnika kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radnika osobi s invaliditetom,
 - Otkazu radniku starijem od šezdeset godina, osim o otkazu radniku s navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža,
 - Otkazu predstavniku radnika u Školskom odboru,
- (2) Škola iznimno može, bez prethodne suglasnosti Radničkog vijeća, donijeti odluku iz stavka 1. točaka 1. do 5. ovoga članka, ako se odlukom rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa zaštitu iz članka 188. Zakona o radu.
- (3) Radničko vijeće dužno se u roku od osam dana izjasniti o davanju ili uskrati suglasnosti, u protivnom se smatra da je Radničko vijeće suglasno.
- (4) Ako Radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a Škola može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.
- (5) Sporazumom Škole s Radničkim vijećem mogu se utvrditi i druga pitanja o kojima Škola može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća.

Skup radnika

Članak 130.

- (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 Škole.
- (4) (Kada je u Školi utemeljeno Radničko vijeće, ravnatelj Škole 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.

- (6) Skup radnika saziva se u cilju sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju Škole te o radu Radničkog vijeća.

Sindikat

Članak 131.

Radnici Škole imaju pravo, bez bilo kakve razlike, po svojem slobodnom izboru utemeljiti sindikat u Školi te se u njega učlaniti, uz uvjete i na način koji su propisani statutom ili pravilima tog sindikata.

Organizacija i provođenje štrajka

Članak 132.

- (1) Sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijeca.
- (2) Pri organiziranju i poduzimanju štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih te se štrajkom ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost.
- (3) Škola ne smije sprječavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
- (4) Sindikalni povjerenik u obvezi je ravnatelju Škole najaviti štrajk.
- (5) U vrijeme štrajka u Školi se ne smiju prekidati poslovi održavanja i kontrole centralnoga grijanja kada je grijanje u funkciji,
- (6) Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom ugovoru, radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj.
- (7) Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru ne predstavlja povredu ugovora o radu.
- (8) U vrijeme provođenja štrajka, ravnatelj Škole u obvezi je organizirati rad.

XIX. MJERE KONTROLE

Članak 133.

- (1) Ravnatelj može, kada to interesi Škole zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno, utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostora radi sprečavanja otuđivanja imovine Škole.
- (2) Izbjegavanje kontrole može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

XX. RADNOPRAVNE POVREDE

Odgovornost za povrede

Članak 134.

- (1) Radnici škole odgovaraju za radnopravnu povredu ako povjerene poslove ne obavljaju savjesno, stručno i u predviđenim rokovima, ako se ne pridržavaju Ustava, zakona i drugih propisa ili pravila o ponašanju za vrijeme rada ili u vezi sa radom.
- (2) Kaznena odgovornost ne isključuje odgovornost za radnopravnu povredu, ako djelo koje je predmet kaznenoga postupka ujedno predstavlja i radnopravnu povredu.
- (3) Oslobodjenje od kaznene odgovornosti ne pretpostavlja oslobađanje od odgovornosti za radnopravnu povredu ako je izvršeno djelo propisano kao radnopravna povreda.

Odgovornost sindikalnog povjerenika za povredu

Članak 135.

- (1) Sindikalni povjerenik ne može zbog obavljanja sindikalne aktivnosti biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.
- (2) Obavljanje sindikalne aktivnosti sindikalnog povjerenika ne smije utjecati na uredno obavljanje poslova na kojima radi i ne može biti razlog za nepoštivanje propisa ili neizvršavanje zakonitih naloga ravnatelja.
- (3) Protiv sindikalnog povjerenika ne može se bez suglasnosti Sindikata pokrenuti postupak zbog radnopravnih povreda.

Vrste radnopravnih povreda

Članak 136.

Radnopravne povrede mogu biti lake i teške.

Lake radnopravne povrede

Članak 137.

Lake radnopravne povrede su:

1. učestalo zakašnjavaње na posao ili raniji odlazak s posla,
2. neopravđano zakašnjenje na posao preko sat vremena dnevno,
3. učestalo prekoračenje vremena propisanog za odmor (stanku) ili korištenje prava na odmor (stanku) izvan propisanog vremena bez opravdanog razloga,
4. napuštanje radnih prostorija tijekom radnog vremena bez odobrenja ravnatelja,
5. neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
6. neopravdan izostanak s posla jedan dan,
7. neobavješćivanje ravnatelja Škole o spriječenosti dolaska na posao u roku od 24 sata bez opravdanih razloga,
8. ponašanje radnika škole protivno Etičkom kodeksu neposrednih nositelja odgojno - obrazovne djelatnosti u Prvoj osnovnoj školi koje nanosi štetu ugledu Škole,
9. neizvršenje ili nepravodobno izvršenje zadaće bez opravdanog razloga,
10. nesavjesno ili nemarno izvršenje zadaće ili izvršenje zadaće protivno pravilima struke,
11. druge lake povrede obveza iz radnog odnosa vezane uz obveze izvršavanja ugovornih poslova suprotno pravilima struke te ciljevima odgojno obrazovnog rada.

Teške radnopravne povrede

Članak 138.

(1) Teške radnopravne povrede su:

1. neizvršavanje, nesavjesno, nepravodobno ili nemarno izvršavanje radnih obveza,
 2. nezakoniti rad ili propuštanje poduzimanja mjera ili radnji na koje je radnik ovlašten radi sprječavanja nezakonitosti,
 3. davanje netočnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka nadležnih tijela ili time nastaju druge štetne posljedice,
 4. zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti u radu,
 5. odbijanje izvršenja naloga, ako za to ne postoje opravdani razlozi,
 6. neovlaštena posluga ili neodgovorno korištenje sredstava povjerenih za rad ili u vezi s radom,
 7. odavanje službene ili druge tajne u vezi s obavljanjem djelatnosti Škole,
 8. zlouporaba obveze radnika Škole na prijavljivanje opravdane sumnje na korupciju,
 9. povreda prava na zaštitu anonimnosti radnika Škole koji prijavi opravdanu sumnju na korupciju,
 10. ograničavanje ili uskraćivanje prava utvrđenih ovim Pravilnikom radniku koji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima prijavi sumnju na korupciju ili zlostavljanje tog službenika,
 11. obavljanje djelatnosti koja je u suprotnosti s poslovima radnog mjesta ili bez prethodnog odobrenja ravnatelja,
 12. uporaba krivotvorene isprave u cilju ostvarivanja osobnih prava,
 13. ponašanje suprotno Etičkom kodeksu neposrednih nositelja odgojno - obrazovne djelatnosti u Prvoj osnovnoj školi, koje nanosi štetu ugledu Škole,
 14. neopravdan izostanak s posla od dva do četiri dana uzastopno,
 15. neobavješćivanje ravnatelja Škole o okolnostima vezanim uz članak 105. i 106. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi
 16. otuđenje te oštećenje ili uništenje imovine Škole hotimično ili krajnjom nepažnjom,
 17. dolazak na posao pod utjecajem alkohola, droga ili drugih sredstava ovisnosti ili dovodenje pod utjecaj alkohola, droga ili drugih sredstava ovisnosti za vrijeme radnog vremena ili odbijanje testiranja na alkohol ili droge,
 18. druge teške povrede obveza iz radnog odnosa vezane uz obveze izvršavanja ugovornih poslova suprotno pravilima struke te ciljevima odgojno obrazovnog rada.
- (2) Smatra se da je radnik Škole pod utjecajem alkohola ako u organizmu ima alkohola iznad 0,50 g/kg, odnosno odgovarajući iznos miligrama u litri izdahnutog zraka.
- (3) Prisutnost alkohola u organizmu utvrđuje se analizom krvi ili urina ili mjerenjem količine alkohola u litri izdahnutog zraka ili liječničkim pregledom ili drugim metodama i aparatima.

- (4) Smatra se da je radnik Škole pod utjecajem droga ako u organizmu ima droga.
- (5) Smatrat će se da radnik Škole u organizmu ima droga ako se prisutnost droga utvrdi odgovarajućim sredstvima ili uređajima ili liječničkim pregledom ili analizom krvi ili urina.
- (6) Testiranje na alkohol i droge provest će se samo ako se osnovano sumnja da je radnik Škole pod utjecajem alkohola ili droga, a testiranje će provesti ovlaštene službe.

Tijela za vođenje postupka

Članak 139.

O radnopravnim povredama u prvom stupnju odlučuje ravnatelj Škole, a u drugom stupnju Školski odbor.

1. POSTUPAK ZBOG RADNOPRAVNE POVREDE

Primjena zakona kojim se uređuje opći upravni postupak

Članak 140.

- (1) Na postupak zbog radnopravne povrede primjenjuju se odredbe radnog zakonodavstva.
- (2) Postupak zbog radnopravne povrede je hitan.
- (3) Protiv odluke ravnatelja Škole u postupku zbog radnopravne povrede može se podnijeti zahtjev za zaštitu prava Školskom odboru u roku od petnaest (15) dana od dana dostave odluke.
- (4) Protiv odluke Školskog odbora, pokreće se sudski spor.

Zastara pokretanja i vođenja postupka

Članak 141.

- (1) Pravo na pokretanje postupka zbog lake radnopravne povrede zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana saznanja za počinjenu povredu i počinitelja, a najkasnije u roku od šest mjeseci od dana kada je povreda počinjena.
- (2) Pravo na pokretanje postupka zbog teške radnopravne povrede zastarijeva u roku od godine dana od dana saznanja za počinjenu povredu i počinitelja, a najkasnije u roku od tri godine od dana kada je povreda počinjena.

2. KAZNE ZA RADNOPRAVNE POVREDE

Vrste kazni

Članak 142.

- (1) Za lake radnopravne povrede mogu se izreći sljedeće kazne:
 - a) usmena opomena,
 - b) pisana opomena,
- (2) Za teške radnopravne povrede može se izreći: upozorenje na obveze iz radnog odnosa u svezi s mogućnošću otkaza ugovora o radu
- (3) Radnik Škole kojem je utvrđena odgovornost za tešku radnopravnu povredu ne može se promicati i napredovati u radu u roku od dvije godine.
- (4) Kazne izrečene u postupku zbog radnopravnih povreda izvršava ravnatelj Škole ili osoba koju on pisano ovlasti.

Određivanje i izvršenje kazne

Članak 143.

Pri određivanju vrste kazne uzimaju se u obzir težina počinjene povrede i nastale posljedice, stupanj odgovornosti radnika Škole, okolnosti u kojima je povreda počinjena te olakotne i otegotne okolnosti na strani radnika Škole.

XXI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Izmjene i dopune Pravilnika

Članak 144.

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

Stupanje na snagu Pravilnika

Članak 145.

- (1) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Škole od 23. lipnja 2023. godine (klasa: 007-01/23-02/01, urbroj: 2133-26-23-03).
- (2) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Škole.

KLASA: 007-01/24-02/02

URBROJ: 2133-26-24-04

Ogulin, 25. lipanj 2024.

PREDSJEDNIK ŠKOLSKOG ODBORA:

Igor Salopek, dipl.uč.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Škole 25. lipnja 2024. godine te stupa na snagu 03. srpnja 2024. godine.

RAVNATELJ ŠKOLE:

Zvonko Ranogajec, prof.

