

**PRAVILNIK O RADU**  
**GRAĐEVINSKA TEHNIČKA ŠKOLA**  
**RIJEKA**  
**(pročišćeni tekst)**

**1. lipnja 2016.**

# S A D R Ž A J

## I. OPĆE ODREDBE

## II. ZASNIVANJE I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

1. Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Školi.....	6
2. Zapreke za zasnivanje radnog odnosa u Školi.....	8
3. Zasnivanje radnog odnosa.....	9
Natječaj.....	10
4. Oblik ugovora o radu.....	14
5. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.....	15
6. Ugovor o radu na određeno vrijeme.....	16
7. Provjera radnih sposobnosti.....	18
8. Probni rad.....	18
9. Pripravnici.....	19

## III. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme.....	22
2. Nepuno radno vrijeme.....	23
3. Prekovremeni rad.....	25
4. Preraspodjela radnog vremena.....	25

## IV. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka.....	26
2. Dnevni odmor.....	27
3. Tjedni odmor.....	27
4. Godišnji odmor.....	27
5. Plaćeni dopust.....	31
6. Neplaćeni dopust.....	33

## V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA TE POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu.....	34
2. Zaštita privatnosti radnika.....	35
3. Zaštita dostojanstva.....	35
VI. ZABRANA DISKRIMINACIJE.....	39
VII. PLAĆE, NADOKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NADOKNADE.....	40
VIII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA.....	41
IX. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA.....	51
X. DOSTAVLJANJE PISMENA.....	52
XI. NAKNADA ŠTETE.....	53
XII. PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO.....	54
XIII. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA.....	55
XIV. OGLASNA PLOČA.....	57
XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	58

Na temelju članka 118. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (NN br. 87/08., 86/09., 92/10., 105/10. 90/11., 16/12., 86/12., 94/13., 152/14.) i članka 78. Statuta Građevinske tehničke škole u Rijeci, a nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog/zaposleničkog vijeća, Školski odbor je na sjednici održanoj dana 1. lipnja 2016. donio Odluku o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu klasa: 003-06/16-01/9, ur.broj:2170-56-02-16-3 koje izmjene su obuhvaćene ovim:

## **P R A V I L N I K O M O R A D U**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) Građevinska tehnička škola kao poslodavac (u daljem tekstu: Škola) uređuje uvjete rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obveze Škole i radnika, plaće i novčane nadoknade radnika, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika, organizacija rada te druga pitanja u svezi sa radnim odnosima u Školi.

#### **Članak 2.**

Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćanim ili nepunim radnim vremenom i na osobe koje su sa Školom sklopile ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

#### **Članak 3.**

Zaključivanjem ugovora o radu između Škole i radnika zasniva se radni odnos u školi.

#### Članak 4.

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

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

#### Članak 5.

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

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

#### Članak 6.

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

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

## II. ZASNIVANJE I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

### 1. Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Školi

#### Članak 7.

Uz opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa, sukladno općim propisima o radu, osoba koja zasniva radni odnos u Školi mora ispunjavati i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Školi za osobe koje sudjeluju u odgojno-obrazovnom radu s učenicima jesu poznavanje hrvatskog jezika i latiničnog pisama u mjeri koja omogućava izvođenje odgojno-obrazovnog rada, odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja kojom su osobe stručno osposobljene za obavljanje odgojno-obrazovnog rada.

Poslove nastavnika predmetne nastave, poslove strukovnog učitelja, poslove suradnika u nastavi, poslove stručnog suradnika u srednjoj školi može obavljati osoba koja ispunjava uvjete sukladno Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i provedbenim propisima donesenim sukladno odredbama toga zakona.

Nastavu vjeronauka može izvoditi osoba koja ima razinu obrazovanja utvrđenu posebnim ugovorima.

Poslove tajnika može obavljati osoba koja je završila sveučilišni diplomski studij pravne struke ili specijalistički diplomski stručni studij javne uprave, odnosno preddiplomski stručni studij upravne struke ako se na natječaj ne javi osoba koja je završila sveučilišni diplomski studij pravne struke ili specijalistički diplomski stručni studij javne uprave.

## Članak 8.

Poslove voditelja računovodstva može obavljati osoba koja je završila stručni studij ili stručni dodiplomski studij (stručni prvostupnik), odnosno ima višu stručnu spremu i dvije godine radnog iskustva na financijskim i računovodstvenim poslovima.

Poslove administrativnog radnika može obavljati osoba koja ima srednju stručnu spremu općeg, upravnog ili ekonomskog smjera i dvije godine radnog iskustva na financijskim, računovodstvenim i administrativnim poslovima.

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

Poslove i radne zadatke domara škole može obavljati osoba sa srednjom stručnom spremom tehničkog, elektrotehničkog ili stolarskog smjera.

Poslove i radne zadatke rukovatelja centralnog grijanja može obavljati osoba sa srednjom stručnom spremom tehničkog, elektrotehničkog ili strojarskog smjera sa položenim ispitom za rukovatelja centralnim grijanjem.

Poslove i radne zadatke ložača centralnog grijanja može obavljati osoba sa srednjom stručnom spremom tehničkog, elektrotehničkog ili strojarskog smjera sa položenim ispitom za ložača centralnog grijanja.

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

Broj izvršitelja administrativno-tehničkih i pomoćnih poslova, kao i opis njihovih poslova utvrđen je Pedagoškim standardom, Pravilnikom o djelokrugu rada tajnika te administrativno-tehničkim i

pomoćnim poslovima koji se obavljaju u srednjoškolskoj ustanovi kao i Godišnjim planom i programom škole.

#### Članak 9.

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 7. ovog Pravilnika, radni odnos se može zasnovati s osobom koja ima određenu razinu i vrstu obrazovanja, a nema potrebne pedagoške kompetencije uz uvjet stjecanja tih kompetencija.

#### Članak 10.

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

## **2. Zapreke za zasnivanje radnog odnosa u Školi**

#### Članak 11.

Radni odnos u Školi ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena odnosno protiv koje je pokrenut kazneni postupak za neko od kaznenih djela propisanih odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

#### Članak 12.

Ako osoba u radnom odnosu u Školi bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz članka 11. ovog Pravilnika, Škola kao poslodavac otkazat će ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu odluku, a po proteku toga roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika u kojem će slučaju poslodavac, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.



### Članak 13.

Ako Škola kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u Školi pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz članka 11. ovog Pravilnika, 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 osobe ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.

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

## **3. Zasnivanje radnog odnosa**

### Članak 14.

Radni odnos u školi zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja. O potrebi zapošljavanja novoga radnika u Školi odlučuje ravnatelj. Prije raspisivanja natječaja ravnatelj prijavljuje potrebu za zapošljavanjem radnika uredu državne uprave PGŽ koji vodi evidenciju o radnicima za kojima je prestala potreba u cijelosti ili u dijelu radnog vremena.

### Članak 15.

Nakon primitka obavijesti ureda državne uprave u PGŽ da u evidenciji nema osobe za zapošljavanje prema prijavljenoj potrebi ili pisanog očitovanja ravnatelja o razlozima ne primanja upućene osobe, Škola objavljuje natječaj.

## Natječaj

### Članak 16.

O objavljivanju natječaja odlučuje ravnatelj.

Natječaj iz stavka 1. ovoga članka Škola objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te na svojim mrežnim stranicama i oglasnoj ploči.

Rok prijave za natječaj ne može biti kraći od osam dana.

### Članak 17.

Natječaj iz članka 16. ovog Pravilnika sadrži:

1. puni naziv i sjedište Škole,
2. naziv i radno mjesto rada za koji će se sklopiti ugovor o radu ,
3. vrijeme na koje se ugovor sklapa,
4. uvjete koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati,
5. isprave koje se trebaju dostaviti kao i dokaz o ispunjavanju uvjeta iz točke 4,
6. rok u kojemu osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj, koji ne može biti kraći od osam dana.

Pored podataka iz stavka 2. ovoga članka u natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto mogu javiti osobe oba spola te da se nepotpune i nepravodobne prijave neće razmatrati.

### Članak 18.

Radni odnos u Školi zasniva se s osobom koja ispunjava uvjete iz članka 7., 8. i 9. ovoga Pravilnika.

## Članak 18 a.

Ravnatelj može natječajem utvrditi prethodnu provjeru stručnih i radnih sposobnosti prijavljenih kandidata, te će se u natječaju naznačiti kako će biti izabran kandidat koji postigne najbolji rezultat u provjeri stručnih i radnih sposobnosti.

Provjeri iz st. 1 ovog članka mogu pristupiti kandidati koji ispunjavaju sve uvjete natječaja i koji su priložili dokaze za to.

Prethodna provjera stručnih i radnih sposobnosti obuhvaća pismeno testiranje i razgovor (intervju) sa kandidatom. Razgovor (intervju) se provodi samo sa onim kandidatima koji su na pismenom testiranju ostvarili najmanje 50% od ukupnog broja bodova.

Prethodnu provjeru stručnih i radnih sposobnosti provodi Povjerenstvo koje imenuje ravnatelj.

Prilikom utvrđivanja kandidata kojeg će predložiti školskom odboru radi davanja prethodne suglasnosti za zasnivanje radnog odnosa ravnatelj je obvezan prihvatiti procjenu uspješnosti provjere stručnih i radnih sposobnosti od strane Povjerenstva.

## Članak 19.

Između kandidata uredno prijavljenih na natječaj, koji ispunjavaju uvjete navedene u natječaju, izbor obavlja ravnatelj.

Ravnatelj zasniva radni odnos odnosno sklapa ugovor o radu sa izabranom osobom uz prethodnu suglasnost školskog odbora.

Ravnatelj Škole podnosi školskom odboru zahtjev za dobivanje prethodne suglasnosti za zasnivanje radnog odnosa sa osobom koja ispunjava uvjete natječaja odnosno sa drugom odgovarajućom osobom ako se na natječaj nije prijavila osoba koja ispunjava uvjete natječaja.

Zahtjev iz stavka 3. ovoga članka može biti usmeni na sjednici školskog odbora ili pisani.

Školski odbor će se o zahtjevu ravnatelja očitovati najkasnije u roku do 10 dana od dana primitka zahtjeva.

Ako se školski odbor ne očituje o zahtjevu u roku iz stavka 4. ovoga članka, smatra se da je dao prethodnu suglasnost za zapošljavanje izabrane osobe.

Ako školski odbor uskrati suglasnost ravnatelju za zasnivanje radnog odnosa sa predloženom osobom, ravnatelj Škole može školskom odboru predložiti drugu osobu prijavljenu na natječaj i za nju zatražiti suglasnost ili odlučiti o objavljivanju novoga natječaja.

Ako ne postoji niti jedan kandidat s kojim bi se mogao zasnovati radni odnos ili ne postoji kandidat koji će uspješno obavljati poslove za koje je objavljen natječaj, ravnatelj Škole može odlučiti da se natječaj ponovi.

## Članak 20.

S osobom za koju je školski odbor dao prethodnu suglasnost ravnatelj sklapa ugovor o radu.

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

Prilikom pregovora o sklapanju ugovora o radu zabranjeno je svako postupanje koje može imati obilježje diskriminacije osobe koja traži zaposlenje.

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

## Članak 21.

Iznimno od odredbe članka 14. radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:

- na određeno vrijeme, kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu na vrijeme do 15 dana o čemu odlučuje ravnatelj samostalno,
- na određeno vrijeme, kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ili na drugi propisan način, ali ne dulje od 60 dana uz prethodnu suglasnost školskog odbora,
- s osobom kojoj je ugovor o radu na neodređeno vrijeme otkazan zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga i koja se nalazi u evidencije državne uprave u PGŽ
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u Školi ima zasnova radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme,
- na temelju sporazuma školskih ustanova u kojim su radnici u radnom odnosu na neodređeno vrijeme ako žele zamijeniti mjesto rada zbog udaljenosti mjesta rada od mjesta stanovanja,
- s osobom koja se zapošljava na radnom mjestu vjeroučitelja
- s osobom koja u Školi radi temeljem jednog ili više ugovora o radu na određeno vrijeme u neprekinutom razdoblju duže od tri godine, ukoliko zaposlenik ima potrebnu vrstu i razinu stručne spreme

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 7. i 8. ovog Pravilnika, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati sa osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

## Članak 22.

Kandidate koji prema natječaju nisu izabrani, ravnatelj u istom roku i na isti način o tome izvješćuje i vraća im natječajnu dokumentaciju.

## 4. Oblik ugovora o radu

### Članak 23.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

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

Umjesto uglavaka navedenih u točkama 6., 7., 8. i 9 stavka 2. ovoga članka može se u ugovoru odnosno potvrdi uputiti na odgovarajuće zakone, kolektivne ugovore i druge propise koji uređuju ta pitanja.

### Članak 24.

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

Ako ravnatelj ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.

Pisana potvrda iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz članka 23. ovoga pravilnika.

#### Članak 25.

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

Smatra se da je poslodavac ispunio obvezu iz prethodnog stavka ako radniku uruči presliku propisanog obrasca prijave ovjerenu od strane nadležnog tijela mirovinskog odnosno zdravstvenog osiguranja.

#### Članak 26.

Strani državljani u iznimnim slučajevima mogu raditi u školi pod uvjetima utvrđenim zakonom o strancima.

#### Članak 27.

Pri sklapanju ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti ravnatelja o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje onih osoba s kojima radnik dolazi u dodir obavljajući svoje poslove.

Utaja bolesti ili okolnosti iz st. 1. ovoga članka od strane radnika predstavlja valjan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

### **5. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

## Članak 28.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme uvijek kada postoji potreba za trajnim zapošljavanjem radnika, osim kad je zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom drukčije određeno.

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

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.

## 6. Ugovor o radu na određeno vrijeme

### Članak 29.

Ugovor o radu se može iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Objektivni razlozi navedeni u stavku 1. ovog članka su:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika,
- privremeno povećanje posla,
- do dobivanja suglasnosti Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme,
- privremeno zapošljavanje do zapošljavanja radnika s potrebnim uvjetima,
- zbog razloga propisanih zakonom ili podzakonskim aktom.

### Članak 30.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom vremena utvrđenog tim ugovorom.



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

### Članak 31.

Ravnatelj ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika ili ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga zakonom ili kolektivnim ugovorom dopušteno.

Prekid između dva uzastopna ugovora o radu koji je kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 1. ovog članka.

### Članak 32.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno zakonu i drugim propisima ili ako radnik ostane raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je radnik sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

### Članak 33.

Ravnatelj je dužan radniku koji je zaposlen u Školi na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je u Školi zaposlen na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme kada se radi o obavljanju poslova s istim ili sličnim stručnim zvanjima i vještinama.

Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, o poslovima za koje bi ti radnici mogli u Školi sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

## **7. Provjera radnih / zdravstvenih sposobnosti**

### **Članak 34.**

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

Ako školski odbor utvrdi da je prijedlog ravnatelja opravdan, donijet će odluku o upućivanju radnika na ovlaštenu prosudbu radne sposobnosti.

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

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

Ako Škola nema odgovarajuće poslove, radniku će se otkazati ugovor o radu zbog osobno uvjetovanih razloga.

Ako radnik odbije prihvatiti ponudu iz stavka 4. ovog članka, otkazat će mu se ugovor o radu uz ponudu izmijenjenog ugovora.

## **8. Probni rad**

### **Članak 35.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad se određuje da bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se sklapa ugovor o radu.

Prilikom sklapanja ugovora o radu s radnikom se može ugovoriti probni rad koji, ovisno o složenosti poslova, može trajati najduže šest mjeseci, sukladno zakonskim odredbama i odredbama kolektivnog ugovora.

#### Članak 36.

Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba odnosno povjerenstvo, koje za to ovlasti ravnatelj.

#### Članak 37.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor o radu mu se otkazuje najkasnije sa zadnjim danom probnog rada uz otkazni rok od sedam dana. Ugovor se otkazuje uz prethodnu suglasnost školskog odbora i uz savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća.

### **9. Pripravnici**

#### Članak 38.

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

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

#### Članak 39.

Pripravnički staž za nastavnika i stručnog suradnika traje godinu dana u kojem se razdoblju pripravnik osposobljava za samostalan rad.

Osposobljavanje pripravnika za samostalan rad provodi se sukladno odredbama Pravilnika o polaganju stručnog ispita učitelja i stručnih suradnika u osnovnom školstvu i nastavnika u srednjem školstvu, na način da ravnatelj imenuje mentora pripravniku i povjerenstvo od tri člana (ravnatelj, stručni suradnik i mentor) koje izrađuje plan i program pripravničkog staža i koje prati pripravnikov rad . Škola je dužna, najkasnije u roku od 30 dana od dana zasnivanja radnog odnosa sa pripravnikom, prijaviti njegovo stažiranje AZOO ili ASOO. Za sva pitanja koja nisu regulirana Pravilnikom o radu, primjenjuje se u ovom stavku citirani Pravilnik.

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

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

#### Članak 40.

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

Osoba iz stavka 1. ovog članka dužna je položiti stručni ispit u roku od godine dana od dana zasnivanja radnog odnosa.

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

#### Članak 41.

Osoba iz članka 9. ovog Pravilnika, koja ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala dulje od trajanja pripravničkog staža, radni odnos na poslovima

nastavnika i stručnog suradnika zasniva se uz uvjet stjecanja pedagoških kompetencija na visokom učilištu.

Osoba iz stavka 1. ovog članka dužna je steći pedagoške kompetencije i položiti stručni ispit u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnog odnosa.

Osobi iz stavka 1. ovog članka stjecanje pedagoških kompetencije uvjet je za polaganje stručnog ispita.

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

Osoba iz stavka 1. ovog članka koja nema radnog iskustva u zanimanju za koje se školovala, zasniva radni odnos na poslovima nastavnika i stručnog suradnika, kao pripravnik te se i na nju na odgovarajući način primjenjuju odredbe članka 40. i 41. ovog pravilnika.

#### Članak 42.

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

#### Članak 43.

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita iz članka 40. ovoga pravilnika primjenjuju se odredbe Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i provedbeni propisi doneseni sukladno odredbama tog Zakona.

### **III. RADNO VRIJEME**

## 1. Puno radno vrijeme

### Članak 44.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

U Školi se za sve radnike vodi evidencija o radnicima i evidencija radnog vremena.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu, može sklopiti ugovor o radu sa drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, pod uvjetom ako poslodavac sa kojim radnik već ima prethodno sklopljen ugovor o radu, da pisanu suglasnost.

### Članak 45.

Ukupne tjedne obveze nastavnika i stručnih suradnika u Školi utvrđuju se u 40-satnom radnom tjednu, godišnjim planom i programom rada u skladu s nacionalnim kurikulumom, nastavnim planom i programom i školskim kurikulumom, o čemu se nastavniku i stručnom suradniku izdaje rješenje o tjednom i godišnjem zaduženju na poslovima neposrednog nastavnog rada i ostalim poslovima koji proizlaze iz neposrednog nastavnog i odgojno-obrazovnog rada i iz izvršenja aktivnosti i poslova iz nastavnog plana i programa i školskog kurikulumuma.

### Članak 46.

Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana.

Petodnevni tjedni raspored naveden u stavku 1. ovog članka raspoređen je u pravilu od ponedjeljka do petka.

Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

## Članak 47.

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

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

## 2. Nepuno radno vrijeme

### Članak 48.

Škola će sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punome radnom vremenu.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem/ima.

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

### Članak 49.

Raspored radnog vremena iz članka 46. i 47. ovoga Pravilnika utvrđuje pisanim rješenjem, odnosno odlukom ravnatelja, ako raspored radnog vremena nije određen propisom ili uglavljen kolektivnim ugovorom odnosno sporazumom sklopljenim između Škole i radničkog vijeća.

### Članak 50.

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.

### Članak 51.

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

### Članak 52.

U slučaju potrebe povećanja opsega radnog vremena radnicima koji su sa Školom sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, ravnatelj treba ponuditi sklapanje aneksa ugovora o radu.

Sklapanju aneksa ugovora o radu s nastavnicima ne prethodi natječaj iz članka 14. ovoga pravilnika.

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

### Članak 53.

Ravnatelj je dužan razmotriti zahtjev radnika koji radi puno radno vrijeme za promjenu i sklapanje ugovora o radu u nepunom radnom vremenu, kao i radnika koji radi u nepunom radnom vremenu za sklapanje ugovora o radu u punome radnom vremenu ako u Školi postoje mogućnosti za takvu promjenu rada.



### **3. Prekovremeni rad**

#### **Članak 54.**

Ravnatelj može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika te u drugim slučajevima prijeko potrebe.

#### **Članak 55.**

U slučaju uvođenja prekovremenog rada radnik je dužan na pisani zahtjev ravnatelja raditi duže od punoga odnosno od nepunog radnog vremena.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

#### **Članak 56.**

U slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Školi znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika i u drugim izvanrednim okolnostima, koja su ravnatelja onemogućila da radniku prije početka prekovremenog rada uruči pisani zahtjev, usmeni zahtjev ravnatelj je dužan pisano potvrditi u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

### **4. Preraspodjela radnog vremena**

#### **Članak 57.**

Kada narav posla i proces rada to zahtijevaju, puno ili nepuno ugovorno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja koje ne može biti duže od 12 mjeseci neprekidno, radnik radi duže, a tijekom drugoga razdoblja kraće od ugovornog radnog vremena.

Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 1. ovoga članka ne može tijekom trajanja raspodjele biti prosječno duže od ugovorenog radnog vremena.

Preraspoređeno puno radno vrijeme radnika uključujući i prekovremeni rad ne smije biti veće od 48 sati tjedno.

Radniku koji radi nepuno radno vrijeme u Školi i kod drugog poslodavca, može se radno vrijeme preraspodijeliti samo uz njegov pristanak.

Radno vrijeme trudnice, majke s djetetom do tri godine starosti i samohranog roditelja s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu može se prerasporediti samo uz pisani pristanak tih radnika.

#### Članak 58.

Ravnatelj donosi Plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme.

#### Članak 59.

O preraspodjeli radnog vremena iz članka 58. ovoga Pravilnika odlučuje ravnatelj, u skladu s obvezama koje Škola mora ispuniti prema Godišnjem planu i programu rada.

### **IV. ODMORI I DOPUSTI**

#### **1. Stanka**

#### Članak 60.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju 30 minuta.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj, aktom iz članka 49. ovoga Pravilnika.

Kada radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke, radniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

## **2. Dnevni odmor**

### Članak 61.

Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno između dva uzastopna radna dana.

## **3. Tjedni odmor**

### Članak 62.

Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.

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

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

## **4. Godišnji odmor**

### Članak 63.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, odnosno 20 radnih dana za svaku kalendarsku godinu.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

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

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

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

Radnik koji nije ispunio uvjet iz prethodnog stavka ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od 1/12 godišnjeg odmora utvrđenog sukladno kriterijima iz članka 64. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa. Pri izračunavanju razmjernog dijela godišnjeg odmora najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

#### Članak 64.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na broj dana godišnjeg odmora navedenih u stavku 1. članka 63. ovog Pravilnika dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

##### **a) prema uvjetima rada**

- rad na poslovima s posebnim uvjetima.....2 dana
- rad u smjenama, dvokratni rad ili redovni rad subotom i nedjeljom, rad blagdanima i nerednim danima određenim zakonom.....2 dana
- za poslove razrednika .....1 dan
- za rad u više nastavnih predmeta .....1 dan
- za rad s učenicima s teškoćama u razvoju..... 2 dana
- za rad u dvije škole .....1 dan

**b) prema složenosti poslova:**

- visoka stručna sprema (poslovi I vrste) .....4 dana
- viša stručna sprema (poslovi II vrste) .....3 dana
- srednja stručna sprema (poslovi III vrste).....2 dana
- ostali poslovi, niža stručna sprema (poslovi IV vrste)..1 dan

**c) prema dužini radnog staža:**

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

**d) prema posebnim socijalnim uvjetima:**

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom .....2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po .....1 dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju .....3 dana
- samohranom roditelju još po..... 1 dan
- sudioniku Domovinskog rata .....1 dan

**e) prema doprinosu na radu:**

- ako ostvaruje izvrsne rezultate rada.....3 dana
- ako je vrlo uspješan.....2 dana
- ako je uspješan.....1 dan

**f) prema invaliditetu:**

- osobe s invaliditetom s procijenjenom invalidnošću do 25 do 50%..... 2 dana
- osobe s invaliditetom s procijenjenom invalidnošću preko 50%.....4 dana

### Članak 65.

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

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela osim ako se s poslodavcem drukčije ne dogovori.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

### Članak 66.

Raspored korištenja godišnjih odmora donosi ravnatelj, uz prethodno savjetovanje s sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, a o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora mora radnika obavijestiti najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo iskoristiti kada on to želi pod uvjetom da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

### Članak 67.

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

O novom vremenu korištenja neiskorištenog godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

## Članak 68.

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

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

## 5. Plaćeni dopust

### Članak 69.

Radnik ima tijekom kalendarske godine pravo na dopust uz nadoknadu plaće najviše do ukupno 10 radnih dana u slučaju:

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

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 2. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Na pisani zahtjev radnika dopust iz stavka 2. ovoga članka odobrava ravnatelj.

Plaćeni dopust je pravo radnika koji se koristi samo u vrijeme i za potrebe za koje se može dobiti plaćeni dopust, a ne s odgodom izuzev u slučaju dobrovoljnog davanja krvi kada se ravnatelj i radnik mogu sporazumjeti o danima korištenja plaćenog dopusta.

#### Članak 70.

Kada slučaj iz članka 69. ovoga Pravilnika nastane u vrijeme dok se radnik nalazi na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika ravnatelj treba prekinuti radniku korištenje godišnjeg odmora i omogućiti mu korištenje plaćenog dopusta, a potom nastavak godišnjeg odmora.

#### Članak 71.

Radnik pripravnik ima pravo na plaćeni dopust radi polaganja stručnog ispita u trajanju od najmanje:

- pet radnih dana za radna mjesta III vrste (SSS)
- sedam radnih dana za radna mjesta II vrste (VŠS)
- deset radnih dana za radna mjesta I vrste (VSS)

Radnik pripravnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže pripravnički ispit.

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



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

## **6. Neplaćeni dopust**

### **Članak 72.**

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust za osobne, obiteljske i druge potrebe.

Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj.

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

Za trajanja neplaćenog dopusta ugovor o radu se privremeno raskida, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

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

Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Školu, ravnatelj ga treba obavijestiti o gubitku prava nastavka rada u Školi.

### **Članak 73**

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;
- 10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu,
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima;

- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika, i sl).

Školovanje i stručno usavršavanje radnika navedeno u stavku 2. ovog članka treba biti u svezi s njegovom profesijom ili poslovima koje radnik obavlja u Školi.

## **V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA**

### **1. Zaštita i sigurnost na radu**

#### **Članak 74.**

U Školi se osiguravaju uvjeti rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika.

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

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

#### **Članak 75.**

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

Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada te osoba koje borave u Školi.

## Članak 76.

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

Odgovornost za propuštanje iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

## **2. Zaštita privatnosti radnika**

### Članak 77.

Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Škole odgovarajuće osobne podatke i isprave utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada i evidencije o radnicima zaposlenim kod poslodavca za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

Radnik je dužan na zahtjev ravnatelja ili tajnika predložiti originale isprava kojima dokazuje istinitost pojedinih traženih podataka.

Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

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.

### Članak 78.

Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja uživa povjerenje radnika i koja je ovlaštena nadzirati prikupljaju li se i koriste li se prikupljeni podaci u skladu sa zakonom.

Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama, sukladno Zakonu o zaštiti osobnih podataka, samo ravnatelj ili osoba iz stavka 1. ovog članka.

### 3. Zaštita dostojanstva

#### Članak 79.

Škola je dužna zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla te osigurati radnicima uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

#### Članak 80.

Radnici Škole tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.

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.

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 ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

#### Članak 81.

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

#### Članak 82.

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

Ravnatelj ili osoba navedena u stavku 1. ovog članka dužna je u roku od osam dana od dana dostave pritužbe o počinjenom uznemiravanju i spolnom uznemiravanju, ispitati takvu pritužbu i ukoliko utvrdi da

uznemiravanje i spolno uznemiravanje postoji, poduzeti sve potrebne mjere primjerene konkretnom slučaju u svrhu sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Ravnatelj se obvezuje u svim slučajevima podnijete pritužbe za uznemiravanje osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.

Ravnatelj će, ovisno o okolnostima slučaja, poduzeti odgovarajuće radnje radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja radnika (npr. drugačiji raspored radnog vremena, promjena mjesta rada i sl.).

O svim radnjama koje je provela, ovlaštena osoba obvezna je voditi zabilješke.

#### Članak 83.

Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika primi pritužbu ili neposredno sazna da neki od radnika u Školi uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan je radnika za kojeg postoji osnovana sumnja da je uznemiravao i spolno uznemiravao druge radnike pozvati na razgovor i zatražiti da se očituje usmeno i pismeno o djelu za koje se tereti.

Odbijanje radnika da postupi sukladno prethodnom stavku ovog članka je skrivljeno ponašanje koje predstavlja razlog za redovno ili izvanredno otkazivanje ugovora o radu.

#### Članak 84.

Ukoliko se utvrdi da je pritužba o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju osnovana ravnatelj je obvezan pismeno upozoriti radnika da takvo ponašanje predstavlja tešku povredu obveza iz radnog odnosa, a ukoliko je uznemiravanje ili spolno uznemiravanje počinjeno na osobito težak i grub način ovlašten je takvom radniku redovno ili izvanredno otkazati ugovor o radu.

Ukoliko je uznemiravanje i spolno uznemiravanje počinjeno na osobito grub način, s obzirom na okolnosti slučaja, ravnatelj je ovlašten radnika koji uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike odmah udaljiti s radnog mjesta, odnosno mjesta skrivljenog ponašanja, a prema potrebi i iz prostora Škole.

Ako radnik odbije postupiti prema nalogu navedenom u prethodnom stavku ovog članka, ravnatelj je dužan pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.

#### Članak 85.

Ako Škola ne postupi u skladu s člancima 82. 83., i 84.. ovog Pravilnika 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.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Škola zaštititi dostojanstvo radnika, (npr. pritužba se odnosi na ravnatelja) radnik nije obvezan dostaviti pritužbu Školi i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestiti poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

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

#### Članak 86.

Osobni podaci radnika koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju tajnu i ne smiju se priopćavati trećima.

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

## Članak 87.

Za vrijeme prekida rada navedenog u članku 85. ovog Pravilnika radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Radnik koji je prekinuo rad sukladno članku 85. ovog Pravilnika, a nije zatražio zaštitu pred nadležnim sudom, čini tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

## VI. ZABRANA DISKRIMINACIJE

### Članak 88.

U Školi je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima. Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji.

Diskriminacijom u smislu Zakona o suzbijanju diskriminacije smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

### Članak 89.

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz članka 88. stavka 2. ovoga Pravilnika kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz članka 88. stavka 2. ovoga Pravilnika, u odnosu

na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

#### Članak 90.

Tijela škole i radnici škole dužni su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima, uz pristanak osobe za koju postoji sumnja da je žrtva diskriminacije.

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

### **VII. PLAĆE, NADOKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NADOKNADE**

#### Članak 91.

Za radnike kojima se sredstva za plaću, nadoknadu plaće i druge novčane nadoknade osiguravaju u Državnom proračunu Republike Hrvatske, tijela Škole će ovlaštenim državnim tijelima pravodobno dostavljati podatke za obračun i isplatu plaće, nadoknade plaće i drugih novčanih nadoknada (uvećanje plaće, pravo na otpremninu, jubilarnu nagradu, naknadu troškova prijevoza s posla i na posao, solidarnu pomoć, dnevnice za službena putovanja, regres za korištenje godišnjeg odmora i sl).

#### Članak 92.

Za radnike kojima Škola isplaćuje plaću, nadoknadu plaće i druge novčane nadoknade, iznos bruto-plaće, nadoknade plaće i druge novčane nadoknade biti će obračunate i isplaćene sukladno odredbama Kolektivnog ugovora za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama.



### Članak 93.

Računovodstvo Škole dužno je najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine radniku uručiti obračun iz kojega je vidljivo kako su utvrđeni iznosi tih isplata plaće, nadoknade plaće i drugih nadoknada.

Radnicima koji rade u nepunom radnom vremenu u više škola, jubilarnu nagradu, regres, božićnicu, pomoć, dar za djecu i sl. isplaćivati će samo jedna škola.

### Članak 94.

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

## VIII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

### Članak 95.

Ugovor o radu može prestati samo u slučajevima propisanim zakonom. Ravnatelj u ime Škole provodi postupak koji prethodi prestanku ugovora o radu, a odluku o prestanku ugovora o radu donosi uz suglasnost sa školskim odborom.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka školski odbor:

- daje ravnatelju prethodnu suglasnost kod donošenja odluka o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu,
- odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o upućivanju radnika na prosudbu radne sposobnosti,
- obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima Škole.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj:

- izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme,
- utvrđuje prestanak ugovora o radu radniku s navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža s iznimkom nastavnica, strukovnim učiteljima, i stručnim suradnicima kojima ugovor o radu prestaje istekom školske godine u kojoj su navršili 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.,
- utvrđuje prestanak ugovora o radu dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu,
- izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa,
- privremeno udaljuje radnika koji je pravomoćno osuđen za neko od kaznenih djela propisanih člankom 106. stavkom 1. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi s posla do donošenja odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu ili do donošenja odluke o redovitom otkazu ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja,
- privremeno udaljuje s posla radnika protiv kojega je pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela propisanih člankom 106. stavkom 1. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi,
- izvješćuje pripravnika, nastavnika ili stručnog suradnika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita ili ne stjecanja pedagoških kompetencija,
- izvješćuje radnike koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nisu pravodobno vratili na rad, o gubitku daljeg prava rada u Školi,
- predlaže školskom odboru upućivanje radnika na prosudbu radne sposobnosti,
- nudi radniku koji nije u mogućnosti uredno izvršavati obveze u odgojno-obrazovnom radu zbog trajno narušenog psihofizičkog zdravlja, obavljanje drugih poslova prema preostaloj radnoj sposobnosti,
- kod otkaza ugovora o radu provodi postupak savjetovanja s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom u

funkciji radničkog vijeća i osigurava dokaze o razlozima za otkaz ugovora o radu,

- odlučuje uz prethodnu suglasnost školskog odbora o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu,
- prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova,
- radniku u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i obveznog zdravstvenog osiguranja
- u roku od 8 dana na zahtjev radnika izdaje potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa,
- uređuje vođenje evidencije o radnicima zaposlenim u Školi,
- obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima Škole.

#### Članak 96.

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

#### Članak 97.

Radniku u Školi radni odnos prestaje u sljedećim slučajevima :

- ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koje je sklopljen i sukladno članku 29.ovog Pravilnika na način da ravnatelj donosi pisanu obavijest o prestanku radnog odnosa na određeno vrijeme
- sporazumom radnika i Škole koji u pisanom obliku sklapaju ravnatelj škole i radnik
- otkazom ugovora o radu od strane Škole : redovitim ili izvanrednim otkazom i otkazom ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu , prema postupku propisanom Zakonom o radu odlukom o otkazu ugovora o radu koju

donosi ravnatelj Škole uz prethodnu suglasnost školskog odbora

- otkazom ugovora o radu od strane radnika: redovitim ili izvanrednim otkazom
- kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža
- dostavom Školi pravomoćnog rješenja o mirovini zbog potpunog gubitka radne sposobnosti, donošenjem odluke o prestanku radnog odnosa koju kao deklaratorni akt donosi ravnatelj Škole
- smrću radnika , donošenjem odluke o prestanku radnog odnosa koju kao deklaratorni akt donosi ravnatelj Škole
- odlukom nadležnog suda, na temelju pravomoćne odluke nadležnog suda
- pripravniku koji u zakonski propisanom roku ne položi stručni ispit, donošenjem odluke o prestanku radnog odnosa koju kao deklaratorni akt donosi ravnatelj Škole
- osobi koja je zasnovala radni odnos na mjestu nastavnika odnosno stručnog suradnika bez potrebnih pedagoških kompetencija uz uvjet stjecanja istih, a koja u zakonski određenom roku ne stekne pedagoške kompetencije, donošenjem odluke o prestanku radnog odnosa koju kao deklaratorni akt donosi ravnatelj Škole
- nastavniku odnosno stručnom suradniku koji je pri zapošljavanju imao odgovarajuću stručnu spremu i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovao duže od vremena
- trajanja pripravničkog staža i koji je zasnovao radni odnos uz uvjet polaganja stručnog ispita, ako u zakonski određenom roku ne položi stručni ispit, donošenjem odluke o prestanku

radnog odnosa koju kao deklaratorni akt donosi ravnatelj Škole

- u drugim slučajevima sukladno zakonskim odredbama

## **IX. OTKAZ UGOVORA O RADU**

### **Članak 98**

Postupak koji prethodi odluci o otkazu ugovora o radu provodi ravnatelj škole, a odluku o otkazu ugovora o radu donosi u ime Škole ravnatelj uz prethodnu suglasnost školskog odbora.

Ravnatelj škole dužan je prije donošenja odluke o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora te otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu savjetovati se, odnosno tražiti suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća u skladu sa odredbama Zakona o radu.

### **• IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU**

#### **Članak 99.**

Izvanrednim otkazom Škola i radnik mogu otkazati ugovor o radu na neodređeno vrijeme ili ugovor o radu na 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 obje ugovornih stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Prije donošenja odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu ravnatelj Škole dužan je omogućiti radniku da iznese svoju obranu,

osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja Škole da to učini.

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

## • **REDOVITI OTKAZ UGOVORA O RADU**

### Članak 100.

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

### **Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu**

#### Članak 101.

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 .

U školi se otkazuje poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu zbog smanjenja broja razrednih odjela, prestanka potrebe za radom na konkretnom radnom mjestu i u drugim situacijama kada prestane potreba za obavljanjem određenog posla.

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.

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 organizacijski višak utvrditi kriterije iz stavka 3. ovoga članka i na temelju tako utvrđenih kriterija odrediti osobu kojoj treba otkazati ugovor o radu.

## Članak 102.

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

### **Osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu**

## Članak 103.

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

Radniku se otkazuje ugovor o radu osobno uvjetovanim otkazom ugovora o radu ako je Školi dostavljeno pravomoćno ili izvršno rješenje kojim je radniku utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti u skladu sa odredbama Zakona o radu.

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

## Članak 104.

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

### **Otkazni rok, otpremnina**

## Članak 105.

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

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu tri proračunske osnovice.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu. Otkazni rok ne teče za vrijeme postojanja razloga navedenih u Zakonu o radu.

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

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

## **Otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika**

### **Članak 106.**

Radniku koji krši obveze iz radnog odnosa ili nemarno obavlja svoje radne obveze otkazuje se ugovor o radu redovitim otkazom uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika.

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



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

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

#### **Članak 107.**

Škola može kada ima opravdani razlog ili na drugi način nije moguće riješiti obavljanje određenih poslova, otkazati ugovor o radu i istovremeno radniku predložiti sklapanje novoga ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

O ponudi ugovora o radu s izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji Škola odredi, a taj rok ne može biti kraći od osam (8) dana.

Ako radnik prihvati ponudu Škole, sklapa se novi ugovor o radu.

Radnik i u slučaju kada prihvati ponudu izmijenjenog ugovora o radu ima pravo takvu odluku osporavati pred Općinskim sudom mjesno nadležnim prema sjedištu škole u zakonskom roku.

Ako radnik ne prihvati ponudu izmijenjenog ugovora o radu otkazni rok teče od dana kada je radnik Školi priopćio odbijanje sklapanja novoga ugovora o radu ili istekom roka za očitovanje, ako se radnik nije očitovao o ponudi izmijenjenog ugovora ili se očitovao po isteku roka iz stavka 2. ovoga članka.

### **Udaljavanje radnika od obavljanja poslova**

#### **Članak 108.**

Ako Škola sazna da je protiv radnika pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz članka 11. ovoga Pravilnika, ravnatelj škole će udaljiti radnika od obavljanja poslova do obustave

kaznenog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude.

Radnik koji je udaljen zbog okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je ostvario u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.

Odluku o udaljavanju radnika od obavljanja poslova iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj donosi isključivo na temelju obavijesti nadležnog suda odnosno Državnog odvjetništva.

### **Otkaz ugovora o radu zbog pravomoćne presude**

#### **Članak 109.**

Ako osoba u radnom odnosu u Školi bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz članka 11. ovoga Pravilnika, Škola će **otkazati** ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu presudu, a po proteku tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika.

Ako se radniku otkáže ugovor o radu zbog okolnosti iz stavka 1. ovoga članka, redovitim otkazom ugovora o radu, ravnatelj škole je dužan od radnika zahtijevati da odmah prestane s radom s početkom tjeka otkaznog roka.

### **Vraćanje isprava radniku nakon prestanka radnog odnosa**

#### **Članak 110.**

Škola je obvezna u roku od petnaest (15) dana od dana prestanka radnog odnosa vratiti radniku sve njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja .

## **IX. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Članak 111.**

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

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

### **Članak 112.**

Ako školski odbor utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz članka 111. stavka 1. ovoga Pravilnika, zahtjev radnika treba odbaciti.

### **Članak 113.**

Ako školski odbor utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz čl. 111. stavka 1 ovog Pravilnika, zahtjev radnika će odbaciti.

Ukoliko školski odbor ne postupi sukladno stavku 1. ovog članka, odlučujući o zahtjevu, školski odbor može:

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

### Članak 114.

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

Zaštitu prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji nije prethodno podnio Školi, odnosno školskom odboru, zahtjev za zaštitu prava, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Potraživanje iz radnog odnosa zastarijeva za pet godina.

## **X. DOSTAVLJANJE PISMENA**

### Članak 115.

Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na radnome mjestu.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju potpisuju dostavljač i radnik. Na dostavnici radnik treba sam naznačiti nadnevak primitka pismena.

Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka pismena zabilježiti na omotu pismena naznačivši dan, sat i razlog odbijanja primitka i istog dana ga izvjesiti na oglasnu ploču Škole uz potpis osobe koja je pismeno izvjesila s naznakom da se time smatra da je dostava izvršena.

### Članak 116.

Kada radniku pismeno nije moguće dostaviti na radnom mjestu, isto će se dostaviti poštom, preporučeno s povratnicom, na radnikovu kućnu adresu.

U slučaju odbijanja primitka pismena kod poštanske dostave ili nepravodobne prijave promjene adrese odnosno nepoznate adrese dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Škole.

Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Škole, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od tri dana od dana isticanja pismena.

## **XI. NAKNADA ŠTETE**

### **Članak 117.**

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

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

### **Članak 118.**

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

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

### **Članak 119.**

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

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

### Članak 120.

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

### Članak 121.

Škola će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja nadoknade štete ako bi se radnik zbog isplate nadoknade našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.

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

### Članak 122.

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

### Članak 123.

Radnik ima pravo na nadoknadu štete od Škole ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu Škola prouzroči štetu povrjedom njegovih prava iz radnog odnosa.

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

Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka Škola će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima, odnosno prema ovršnoj ispravi.

## **XII. PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO**

### Članak 124.

Ugovor o radu, osobe koja u Školi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a izabrana je za rad u hrvatskoj nastavi u inozemstvu, ili osobe koja je izabrana za lektora hrvatskog jezika i književnosti na visokoškolskoj ustanovi u inozemstvu, na njezin će zahtjev mirovati najdulje do prestanka trajanja izbora za rad u hrvatskoj nastavi u inozemstvu, odnosno izbora za lektora hrvatskog jezika i književnosti na visokoškolskoj ustanovi u inozemstvu.

Radniku iz stavka 1. ovog članka za vrijeme rada u inozemstvu prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom miruju u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu.

Sa zadnjim danom rada radniku se zaključuje radna knjižica i odjavljuje ga se s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

### Članak 125.

Radnik iz stavka 1. članka 124. ovog Pravilnika, ima se pravo vratiti na rad u školsku ustanovu u kojoj je prethodno radio, ako o svojoj namjeri povratka obavijesti Školu najkasnije u roku od sedam dana od dana prestanka trajanja izbora iz stavka 1. članka 124 ovog Pravilnika.

Ako radnik iskoristi pravo iz stavka 1. članka 124. ovog Pravilnika ima pravo povratka na poslove na kojima je prethodno radio u roku od sedam dana od dana dostave obavijesti iz stavka 1. ovog članka.

Za obavljanje poslova u Školi koje je obavljao radnik iz stavka 1. članka 124. Škola može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, čije neprekinuto trajanje može biti najdulje tri godine.

### Članak 126.

Ako se radnik ne javi na rad u roku navedenom u stavku 1. i 2. članka 125. ravnatelj će ga obavijestiti o gubitku prava nastavka rada u Školi.

### XIII. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

#### Članak 127.

Škola će u okviru mogućnosti i u dogovoru s osnivačem osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.

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

Ako u Školi djeluju dva ili više sindikata, a ne sporazumiju se o sindikalnom povjereniku koji će imati položaj radničkog vijeća, ravnatelj treba osigurati uvjete iz stavka 1. ovoga članka samo sindikalnom povjereniku koji dostavi zapisnik i odluku iz koje je razvidno da je izabran za preuzimanje prava i obveza radničkog vijeća.

#### Članak 128.

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

#### Članak 129.

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

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

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



## Članak 130.

Skup radnika čine svi radnici zaposleni u Školi.

Skup radnika saziva radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s ovlastima radničkog vijeća uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti Škole.

Ako u Školi nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika može sazvati ravnatelj.

Kada je u Školi utemeljeno radničko vijeće, ravnatelj može sazvati skup radnika ne osporavajući radničkom vijeću pravo na sazivanje skupa radnika i vodeći računa da se time ne ograničavaju ovlasti radničkoga vijeća.

Kod postupanja prema stavku 3. i 4. ovoga članka, ravnatelj je dužan savjetovati se s radničkim vijećem.

## **XIV. OGLASNA PLOČA**

### Članak 131.

Škola ima oglasnu ploču koja se nalazi u zbornici koja je dostupna svim osobama koje rade u Školi.

Oglasna ploča služi za objavljivanje obavijesti o rasporedu radnih obveza radnika Škole i drugih obavijesti koje su bitne radi bolje komunikacije radnika s ravnateljem, radničkim vijećem i sindikatom, odnosno sindikalnim povjerenikom.

Na oglasnu ploču svoje obavijesti i odluke smiju stavljati isključivo:

- ravnatelj ili osoba koju ravnatelj ovlasti,

- radničko vijeće odnosno predsjednik radničkog vijeća ili sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća
- sindikalni povjerenik,
- predsjednik školskog odbora.

Obavijesti koje je na oglasnu ploču stavila osoba koja nije za to ovlaštena, bit će odmah uklonjene, a osoba koja je stavila takvu obavijest na oglasnu ploču pismeno upozorena da to ne čini.

Obavijesti sa oglasne ploče ne smiju se iznositi izvan škole. Ukoliko ista osoba nastavi s objavljivanjem svojih obavijesti, pisama i sl. na oglasnoj ploči, smatrat će se da je grubo povrijedila obveze iz radnog odnosa te će joj biti otkazan ugovor o radu.

#### Članak 132.

Svi radnici u Školi obvezni su svakodnevno provjeravati sve što je objavljeno na oglasnoj ploči Škole.

Smatra se da su svi radnici upoznati s odlukama i obavijestima koje su oglašene na oglasnoj ploči Škole, protekom pet dana od dana kada je ista obavijest ili odluka stavljena na oglasnu ploču.

Odredba iz stavka 2. ovog članka ne odnosi se na radnike koji su opravdano odsutni s posla, npr. na bolovanju, godišnjem odmoru. Za njih rok naveden u stavku 2. ovog članka počinje teći od dana kada je prestalo stanje koje se smatra opravdanom odsutnošću s rada.

### **XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### Članak 133.

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

Za sva prava i obveze radnika i poslodavca koja nisu regulirana ovim Pravilnikom, primjenjivati će se Zakon o radnim odnosima, Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama, Kolektivni ugovor za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama,

Zakon o obveznim odnosima i svi ostali zakonski i podzakonski akti koji reguliraju predmetnu materiju.

#### Članak 134.

Autentično tumačenje ovog pravilnika daje Školski odbor.

#### Članak 135.

Ovaj pročišćeni tekst Pravilnika o radu obuhvaća Pravilnik o radu od 28. svibnja 2009. godine klasa:003-05/09-01/6, ur.broj:2170-56-02-09, Odluku o izmjeni i dopuni Pravilnika o radu od 21. svibnja 2010. klasa:003-05/10-01/2, ur.broj:2170-56-02-10-1., Odluku o izmjeni i dopuni Pravilnika o radu od 11.studenog 2011. klasa:003-05/11-01/3, ur.broj:2170-56-02-11-1, Pravilnik o radu od 6. veljače 2015. Klasa:003-05/15-01/1, ur.broj:2170-56-02-15-1, Odluku o izmjeni i dopuni Pravilnika o radu od 19. ožujka 2015. Klasa:003-06/15-01/4, ur.broj:2170-56-02-15-4.

#### Članak 136.

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

Predsjednica Školskog odbora:

---

Branka Batričević,prof.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči dana 2. lipnja 2016. godine i stupa na snagu dana 10. lipnja 2016.

Klasa: 003-05/16-01/7  
Ur.broj: 2170-56-02-16-1  
Rijeka, 1.lipnja 2016.

Ravnatelj

---

Boris Petrović, prof.