Na temelju članka 24. i 171. Statuta XII. gimnazije i članka 118. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, a u svezi članaka 26. i 27. Zakona o radu (NN, 93/14) Školski odbor XII. gimnazije, Gjure Prejca 2 (dalje u tekstu: Škola), uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća na sjednici održanoj dana 9. veljače 2015. godine donosi sljedeći

**PRAVILNIK O RADU**

1. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuje se zasnivanje radnog odnosa; probni rad; radno vrijeme; odmori i dopusti; zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika; zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja; zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad; plaća i naknada plaće; materijalna prava radnika; prestanak ugovora o radu; zaštita prava iz radnog odnosa; zaštita dostojanstva radnika; naknada štete; sudjelovanje radnika u odlučivanju te druga pitanja u svezi s radnim odnosom u Školi.

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sa Školom sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom.

Nitko u Školi ne može početi s radom prije sklapanja ugovora o radu.

Članak 3.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Škole, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drugačije određeno.

Članak 4.

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

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

Članak 5.

Radnik je obvezan ugovorom preuzete obveze obavljati savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja odnosno drugih osoba ovlaštenih od strane ravnatelja, a u skladu s naravi i vrstom rada.

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

1. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

Osoba koja zasniva radni odnos u Školi, uz opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa, sukladno općim propisima o radu, mora ispunjavati i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa, sukladno Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Školi za osobe koje sudjeluju u odgojno-obrazovnom radu s učenicima jesu poznavanje hrvatskog jezika i latiničnog pisma u mjeri koja omogućava izvođenje odgojno-obrazovnog rada te odgovarajuća vrsta i razina obrazovanja kojom su osobe stručno osposobljene za obavljanje odgojno-obrazovnog rada.

Poslove nastavnika predmetne nastave u Školi može obavljati osoba koja ima završen diplomski sveučilišni studij odgovarajuće vrste ili diplomski specijalistički stručni studij odgovarajuće vrste i ima potrebne pedagoške kompetencije, dok nastavu vjeronauka može izvoditi osoba koja ima razinu obrazovanja utvrđenu posebnim propisima.

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

Ako se na natječaj ne javi osoba koja ima potrebne pedagoške kompetencije, radni odnos se može zasnovati s osobom koja ima odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja, uz uvjet stjecanja tih kompetencija.

Poslove tajnika u Školi može obavljati osoba koja ima završen sveučilišni diplomski studij pravne struke ili specijalistički diplomski stručni studij javne uprave, a ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava navedene uvjete, radni odnos se može zasnovati s osobom koja ima završen preddiplomski stručni studij upravne struke.

Članak 7.

Radni odnos u Školi ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela navedenih u članku 106. stavku 1. i 2. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi („Narodne novine“, br. 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 126/12, 94/13 i 152/14).

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

Ako radnik za vrijeme trajanja radnog odnosa bude pravomoćno osuđen za neko od kaznenih djela iz stavka 1. i 2. ovog članka, Škola će mu otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu u roku 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu presudu, a po isteku navedenog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, u kojem slučaju će se od radnika zahtijevati da odmah prestane s radom.

Ako radnik za vrijeme trajanja radnog odnosa bude pravomoćno osuđen za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovog članka, Škola će mu otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu u roku 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu presudu, a po isteku navedenog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, u kojem slučaju će se od radnika zahtijevati da odmah prestane s radom.

Ako Škola sazna da je protiv radnika pokrenut ili se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovog članka udaljit će ga s rada do obustave kaznenog postupka, a najdulje do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u posljednja tri mjeseca rada.

Ako kazneni postupak protiv radnika bude obustavljen ili radnik bude oslobođen od odgovornosti pravomoćnom presudom, vratit će mu se obustavljeni dio plaće od prvog dana udaljenja.

Članak 8.

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

O potrebi zapošljavanja novog radnika u Školi odlučuje ravnatelj te se ista prijavljuje Gradskom uredu za obrazovanje, kulturu i sport Grada Zagreba.

Škola može raspisati javni natječaj tek nakon što ju je Gradski ured obavijestio da u evidenciji nema odgovarajuće osobe za zapošljavanje prema prijavljenoj potrebi, odnosno nakon što se pisano očitovala tom istom tijelu o razlozima zbog kojih nije primljena upućena osoba.

Članak 9.

Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te na mrežnim stranicama i oglasnoj ploči Škole.

Rok za prijavu ne može biti kraći od 8 dana.

Natječaj iz stavka 1. ovog članka sadrži:

1. puni naziv i sjedište Škole,
2. naziv ili vrstu 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 dokaz o ispunjavanju uvjeta iz točke 4.,
6. rok u kojem osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj

Pored navedenih podataka u javnom natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu prijaviti osobe oba spola koje ispunjavaju propisane uvjete.

Članak 10.

Prije izbora prema natječaju, odnosno prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti radna i druga (stručna, zdravstvena) sposobnost osobe koja želi zasnovati radni odnos za obavljanje određenih poslova.

Provjera sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi se testiranjem, određivanjem osobi da praktičnim radom pokaže u kojoj mjeri vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za obavljanje određenog posla, razgovorom i sl.

Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi ravnatelj odnosno tročlano povjerenstvo koje imenuje ravnatelj, o čemu se sastavlja i zapisnik.

Članak 11.

O zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj uz prethodnu suglasnost Školskog odbora, a samostalno u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu na vrijeme do 15 dana.

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 2. ovog članka može biti usmeni na sjednici Školskog odbora ili se može uputiti pisanim putem, u skladu s općim aktima Škole kojima je uređen rad Školskog odbora.

Ako Školski odbor uskrati ravnatelju suglasnost za zasnivanje radnog odnosa s predloženom osobom, ravnatelj može Školskom odboru predložiti drugu osobu prijavljenu na natječaj i za nju zatražiti suglasnost ili odlučiti da se natječaj ponovi.

Ako se Školski odbor ne očituje o zahtjevu u roku od 10 dana od dana primitka zahtjeva, smatra se da je dao prethodnu suglasnost za zapošljavanje predložene osobe.

Članak 12.

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

Ugovor se smatra sklopljenim kada se ravnatelj i izabrana osoba suglase o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Školu o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Škola može uputiti radnika na liječnički pregled.

 Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovog članka snosi Škola.

Članak 14.

Kandidate koji prema natječaju nisu izabrani, ravnatelj izvješćuje o rezultatima natječaja elektronskim putem ili poštom ukoliko kandidat nema elektronsku adresu u roku 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu s izabranim kandidatom.

Članak 15.

Iznimno od odredbe članka 8. ovog Pravilnika, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez javnog natječaja:

-na određeno vrijeme, kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ili na drugi propisan način, ali ne dulje od 60 dana,

-s osobom koja je utvrđena organizacijskim viškom odnosno s osobom kojoj je ugovor o radu na neodređeno vrijeme otkazan zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga i koja se nalazi u evidenciji Gradskog ureda Grada Zagreba,

-do punog radnog vremena, s radnikom koji u školskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme,

- na temelju sporazuma školskih ustanova u kojima 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

Natječaj nije potreban za sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme sa zaposlenikom koji u Školi radi na temelju jednog ili više ugovora o radu na određeno vrijeme u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine iz razloga koji nisu predviđeni Zakonom o radu ukoliko zaposlenik ima potrebnu vrstu i razinu stručne spreme.

Oblik ugovora o radu

Članak 16.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

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

Ako Škola prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz stavka 3. ovog Pravilnika mora sadržavati podatke o:

1. strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu;

2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima;

3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova;

4. danu početka rada;

5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme;

6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo;

7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Škola;

8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja zaposlenik ima pravo;

9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

U slučaju kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora te ovog Pravilnika, odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

Članak 17.

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

Članak 18.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 19.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 20.

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

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

Objektivnim razlogom iz stavka 2. ovog članka smatra se:

-zamjena privremeno nenazočnog radnika

-privremeno povećanje opsega posla

-privremeno zapošljavanje do zapošljavanja radnika s potrebnim uvjetima

-privremeno zapošljavanje do dobivanja suglasnosti za zapošljavanje radnika na neodređeno vrijeme

- drugi razlozi utvrđeni propisom ili godišnjim planom i programom rada Škole.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Ograničenja iz stavaka 2. i 4. ovog članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

Prekid između dva uzastopna ugovora o radu koji je kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 4. ovog članka.

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

Članak 21.

Škola je dužna radniku koji je u njoj zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Škola je dužna obavijestiti radnike koji su u njoj 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.

Članak 22.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru.

O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka ravnatelj izvješćuje radnika pisanim putem.

Članak 23.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Školu o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Članak 24.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Škola može uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 1. ovog članka snosi Škola.

Članak 25.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, od radnika se ne smije tražiti podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka, ne mora se odgovoriti.

1. PROBNI RAD

Članak 26.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada ne može se ugovoriti u trajanju duljem od šest mjeseci.

Članak 27.

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

Članak 28.

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

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

Na otkaz iz stavka 1. ovog članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu i ovog Pravilnika o otkazu ugovora o radu, osim odredbi koje reguliraju oblik, obrazloženje i dostavu otkaza, od kada teče otkaz ugovora o radu i sudskom raskidu ugovora o radu.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 1. ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjega dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

1. PRIPRAVNICI

Članak 29.

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 iz stavka 1. ovog članka izjednačena je i osoba čije je radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala kraće od trajanja pripravničkog staža, s time da će joj se u pripravnički staž uračunati i dosadašnje radno iskustvo.

Članak 30.

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

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

Članak 31.

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

Članak 32.

Osoba koja ima odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala dulje od trajanja pripravničkog staža, a nema položen stručni ispit, zasniva radni odnos na poslovima nastavnika odnosno stručnog suradnika 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 33.

S osobom iz članka 6. stavka 5. ovog Pravilnika, 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 odnosno stručnog suradnika zasniva se uz uvjet stjecanja pedagoških kompetencija na visokom učilištu.

Osobi 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 kompetencija preduvjet 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 kompetencija 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 odnosno stručnog suradnika kao pripravnik i na nju se na odgovarajući način primjenjuju odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na pripravnike.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 34.

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

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa iz stavka 1. ovog članka ne može trajati dulje od pripravničkog staža iz članka 30. stavka 1. ovog Pravilnika.

S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa ravnatelj je dužan sklopiti ugovor u pisanom obliku.

1. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 35.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od 8 sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako su Škola, odnosno ako radnik radi kod više poslodavaca, svi poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Članak 36.

Tjedno radno vrijeme radnika raspoređeno je na pet dana u tjednu,u pravilu od ponedjeljka do petka, osim za rad u nepunom radnom vremenu u kojem će slučaju tjedno radno vrijeme biti raspoređeno na manje od pet radnih dana, osim ukoliko radnik na to ne pristane.

Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

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 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 kurikuluma.

Članak 37.

Škola je dužna voditi evidenciju radnog vremena.

Na zahtjev radnika ili sindikalnog povjerenika ravnatelj im je dužan dostaviti evidenciju iz stavka 1. ovog članka.

Nepuno radno vrijeme

Članak 38.

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 ravnatelja obavijestiti o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

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.

Radnik koji radi kod više poslodavaca, a čije je ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od 8 sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako su svi poslodavci s kojima radnik već ima sklopljen ugovor o radu za takav rad dali pisanu suglasnost.

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ostvaruje ista prava kao i radnik s punim radnim vremenom glede stanke, dnevnog odmora, odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora i trajanja godišnjeg odmora.

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ostvaruje pravo na plaću, mirovinski staž, naknadu za vrijeme bolovanja i naknadu za godišnji odmor razmjerno radnom vremenu na koje je zasnovao radni odnos.

Ostala materijalna prava radnik ostvaruje u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora.

Ravnatelj je dužan radnicima koji u Školi rade u nepunom radnom vremenu osigurati iste uvjete rada kao i radnicima koji rade u punom radnom vremenu.

Ravnatelj je dužan radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

Članak 39.

Ravnatelj je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Članak 40.

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

Radnik za trajanja radnog vremena može napustiti radni prostor Škole samo uz dopuštenje ravnatelja ili osobe koju ovaj ovlasti, osim u vrijeme stanke.

Prekovremeni rad

Članak 41.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev ravnatelja dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena, ali ne duže od 8 sati tjedno.

Ravnatelj je dužan radniku izdati pisani nalog za prekovremeni rad kojim se utvrđuje vrijeme trajanja prekovremenog rada te način isplate uvećanja plaće za prekovremeni rad.

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

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u radnom vremenu dužem od punog radnog vremena, mogu raditi prekovremeno samo ako ravnatelju dostave pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Radnik koji ostvaruje pravo na povoljniju normu prema odredbama Kolektivnog ugovora ne može obavljati poslove u prekovremenom radu.

Uvećanje plaće za prekovremeni rad isplaćuje se mjesečno uz isplatu plaće za prethodni mjesec.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 42.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Škole, ravnatelj je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca.

Raspored radnog vremena

Članak 43.

O rasporedu radnog vremena odlučuje ravnatelj pisanom odlukom, ako isti nije utvrđen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Škole ili ugovorom o radu.

 Ravnatelj je dužan obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

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

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, ravnatelj će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca iz stavka 7. ovog članka.

Članak 44.

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena iz članaka 42. i 43. ovog Pravilnika samo ako dostave ravnatelju pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Rad u smjenama

Članak 45.

Rad u smjenama je organizacija rada u Školi prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

Smjenski radnik je radnik koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca, kao i radnik koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.

Škola je dužna pri organizaciji rada u smjeni voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja u smjeni.

Škola je dužna smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.

Dvokratni rad

Članak 46.

Dvokratnim radom nastavnika smatra se obavljanje poslova neposrednog odgojno-obrazovnog rada u prvoj i drugoj smjeni u istom radnom danu, a unutar tjednog zaduženja, s prekidom dužim od 90 minuta.

Dvokratnim radom ostalih radnika smatra se obavljanje poslova u istom radnom danu s prekidom dužim od devedeset minuta.

Dvokratnim radom ne smatraju se: nastavnička i razredna vijeća, sjednice stručnih aktiva, roditeljski sastanci, informacije te pripreme učenika za natjecanje.

1. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 47.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta.

Radnicima koji rade u nepunom radnom vremenu pravo iz stavka 1. ovog članka pripada razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

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

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

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Škole ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenje ovoga odmora.

Dnevni odmor

Članak 48.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, zaposlenik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 49.

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

Dani tjednog odmora radnika jesu subota i nedjelja.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Godišnji odmor

Članak 50.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na osamnaest dana dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

a) Prema uvjetima rada:

• rad na poslovima s otežanim uvjetima rada –2 dana;

• rad u smjenama, dvokratni rad ili redovni rad subotom i nedjeljom, rad blagdanima i neradnim danima određenim zakonom – 2 dana;

• za poslove razrednika – 1 dan;

• za rad u više programa – 1 dan;

• za rad s učenicima s teškoćama u razvoju – 2 dana;

• za rad u dvije škole – 1 dan.

b) Prema složenosti poslova:

• poslovi I. vrste – 4 dana;

• poslovi II. vrste – 3 dana;

• poslovi III. vrste – 2 dana;

• ostali poslovi – 1 dan.

c) Prema dužini radnog staža:

• od 5 do 15 godina radnog staža – 2 dana;

• od 15 do 25 godina – 3 dana;

• od 25 do 35 godina – 4 dana;

• preko 35 godina – 5 dana.

d) Prema posebnim socijalnim uvjetima:

• roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom – 2 dana;

• roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po- 1 dan;

• roditelju posvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju – 3 dana;

• samohranom roditelju još po– 1 dan;

• sudioniku Domovinskog rata– 1 dan

e) Prema doprinosu na radu:

• ako ostvaruje izvrsne rezultate rada – 3 dana;

• ako je vrlo uspješan – 2 dana;

• ako je uspješan – 1 dan.

f) Prema invaliditetu:

• osobe s invaliditetom s procijenjenom invalidnošću od 25 do 50% – 2 dana;

• osobe s invaliditetom s procijenjenom invalidnošću preko 50% – 4 dana.

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

Pri računanju godišnjeg odmora uzima se da je tjedno radno vrijeme u Školi raspoređeno na pet radnih dana (od ponedjeljka do petka).

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik,dani plaćenog dopusta te dani tjednog odmora ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavaka 2. i 3. ovog članka, nakon šest mjeseci neprekidnog rada u Školi.

Članak 51.

Radnik iz članka 50. stavka 6. ovog Pravilnika ima pravo na jednu dvanaestinu pripadajućeg punog godišnjeg odmora određenog na način propisan odredbama ovog Pravilnika za svakih navršenih mjesec dana rada (razmjerni dio godišnjeg odmora).

Iznimno od članka 50. ovog Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

Škola nema pravo od radnika iz stavka 2. ovog članka tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora, ako mu je prije prestanka radnog odnosa omogućeno korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao.

Pri izračunavanju trajanja 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.

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 poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Članak 52.

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

Članak 53.

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

Članak 54.

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

Članak 55.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Škola drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, osim ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, 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 sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 4. ovog članka, 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 mu njegovo korištenje nije omogućeno do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 56.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj rješenjem u skladu s ovim Pravilnikom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

O planu godišnjih odmora ravnatelj se treba savjetovati s radničkim vijećem najkasnije do 1. lipnja tekuće godine.

Godišnji odmor radnika u pravilu se podudara s odmorom učenika.

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

Radnika se mora najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

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

Prilikom donošenja odluke o rasporedu korištenja godišnjeg odmora za radnika koji radi u dvije ili više školskih ustanova, školske ustanove moraju uskladiti rješenja o korištenju godišnjeg odmora na način da ga radnik istovremeno koristi u svim školskim ustanovama, u protivnom su dužne omogućiti mu korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.

Plaćeni dopust

Članak 57.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine najviše do ukupno deset radnih dana u sljedećim slučajevima:

• sklapanje braka – 5 radnih dana;

• rođenje djeteta – 5 radnih dana;

• smrt supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka – 5 radnih dana;

• smrt brata, sestre, djeda, bake, te roditelja supružnika – 2 radna dana;

• teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja – 3 radna dana;

• selidba u isto mjesto stanovanja – 2 radna dana;

• selidba u drugo mjesto stanovanja – 4 radna dana;

• nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama – 1 radni dan;

• sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.– 2 radna dana;

• dobrovoljni davatelji krvi – 2 radna dana za svako davanje krvi;

• elementarne nepogode – 5 radnih dana.

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

Ako slučaj iz stavka 1. ovog članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te zaposlenik koristi plaćeni dopust, a nakon toga nastavlja koristiti godišnji odmor. Obveza je zaposlenika vratiti se na rad zaključno sa zadnji danom godišnjeg odmora po rješenju o korištenju godišnjeg odmora , a neiskorišteni dio godišnjeg odmora koristiti će prema odredbama ovog Pravilnika koje se na to odnose.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 58.

Za polaganje stručnog ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:

* pet radnih dana za radna mjesta III. vrste;
* sedam radnih dana za radna mjesta II. vrste; i
* deset radnih dana za radna mjesta I. vrste.

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

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

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

Neplaćeni dopust

Članak 59.

Ravnatelj može radniku na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

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

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

Ako se radnik po isteku neplaćenog dopusta ne vrati na rad, a da za to nema opravdan razlog, ravnatelj mu može sukladno odredbama Zakona o radu i ovog Pravilnika otkazati ugovor o radu.

Članak 60.

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

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;

- 10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu, odnosno za polaganje pravosudnog ispita;

- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima; i

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

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Škole.

Za školovanje na koje ga je uputila Škola radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavaka 1. i 2. ovog članka.

1. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Obveze poslodavca u zaštiti života, zdravlja i ćudoređa radnika

Članak 59.

Školski odbor i ravnatelj obvezni su osigurati uvjete rada kojima će se štititi zdravlje radnika i omogućiti redovan rad radnika i učenika Škole.

U vezi sa stavkom 1. ovog članka Škola će održavati prostorije, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada u ispravnom stanju te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Škola je dužna upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja, a dužna ga je i osposobiti za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 60.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Radnici su obvezni dostaviti poslodavcu sve podatke i izmjene dostavljenih podataka, potrebne za vođenje evidencija rada i drugih evidencija određenih zakonom, drugim propisom ili općim aktom poslodavca.

Podaci iz stavka 2. ovog članka su tajni.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili osoba koju on za to posebno opunomoći.

Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

Svaka osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika mora te podatke trajno čuvati kao povjerljive.

1. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 61.

Škola 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.

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

Članak 62.

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

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

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

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

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

Članak 63.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Članak 64.

Rodiljna i roditeljska prava radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

Članak 65.

Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Škola ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Otkaz iz stavka 1. ovog članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza Školi bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovog članka ili ako radnik u roku od 15 dana od dostave otkaza obavijesti Školu o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Članak 66.

Radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Na način iz stavka 1. ovog članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije 15 dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 67.

Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je Školu obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, Škola mu je dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

1. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 68.

Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Školu o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od 3 dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao

Članak 69.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, ne može se otkazati ugovor o radu.

Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Škola mu je dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Ako ne postoji mogućnost da se radniku ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Škola mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 4. ovog članka odgovarajući.

 Ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, radnik ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Članak 70.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom,

Škola je dužna takvom radniku, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovog članka, Škola je dužna prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Ako je Škola poduzela sve mjere iz stavka 2. ovog članka, a radniku se ne može osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, radniku se može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća. Ako se radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz ugovora o radu, takvu suglasnost može zamijeniti arbitražna odluka.

Članak 71.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 70. ovog Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisane zakonom.

Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 70. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 72.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira poslodavac.

1. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 73.

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

Za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu u dvije ili više škola ravnatelji tih škola sklopit će sporazum o ostvarivanju materijalnih prava radnika iz stavka 1. ovog članka.

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

Članak 74.

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

Obračuni iz stavka 1. ovog članka ovršne su isprave.

Članak 75.

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

Pisanu suglasnost iz stavka 1. ovog članka sindikat ili radnik dužan je dostaviti računovodstvu škole.

Škola ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

1. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 76.

Ugovor o radu prestaje:

1) smrću radnika;

2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;

3) kada radnik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, odnosno istekom školske godine u kojoj nastavnik i stručni suradnik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža;

4) pisanim sporazumom radnika i Škole;

5) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad;

6) otkazom;

7) odlukom nadležnog suda;

8) pripravniku koji u zakonski propisanom roku ne položi stručni ispit , donošenjem odluke o prestanku radnog odnosa koju kao deklaratorni akt donosi ravnatelj Škole;

9) osobi koja je zasnovala radni odnos na mjestu nastavnika odnosno stručnog suradnika bez potrebnih pedagoških kompetencija uz uvjet stjecanja tih kompetencija, koja u zakonski određenom roku ne stekne pedagoške kompetencije, donošenjem odluke o prestanku radnog odnosa koju kao deklaratorni akt donosi ravnatelj Škole;

10)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;

11) u drugim slučajevima propisanim zakonom.

Članak 77.

O statusu radnika u Školi odlučuju ravnatelj i školski odbor.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj:

- izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

- izvješćuje radnika s navršenih 65 godina života i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu – nastavnicima i stručnim suradnicima ugovor o radu prestaje istekom školske godine u kojoj su navršili 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža

- uređuje vođenje evidencije o radnicima zaposlenima u Školi

- imenuje osobu koja će osim njega biti ovlaštena nadzirati prikupljaju li se osobni podaci radnika, obrađuju, koriste i dostavljaju trećima u skladu sa zakonom

- u slučajevima propisanim zakonom izvješćuje prosvjetnog inspektora o uvođenju prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena

- sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu

- izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa

- privremeno udaljuje s posla, radnika koji je pravomoćno osuđen za neko od kaznenih djela propisanih zakonom kojim se uređuje odgoj i obrazovanje u osnovnoj i srednjoj školi, a 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 zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi

- izvješćuje pripravnika, drugog nastavnika ili stručnog suradnika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita ili nestjecanja 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 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 do 15 dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i obveznog zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev, u roku od 8 dana izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Školi

- obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima Škole.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka školski odbor:

- daje ravnatelju prethodnu suglasnost kod zasnivanja radnog odnosa i 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.

Članak 78.

Radniku Škole radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.

Radniku Škole ugovor o radu može prestati samo u slučajevima sukladno općim propisima o radu te zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i na način određen člankom 77. ovoga pravilnika.

Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i statutom Škole propisani su uvjeti i način prestanka ugovora o radu ravnatelja Škole.

Članak 79.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Škola mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 80.

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

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

Članak 81.

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

Članak 82.

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, mora se voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnik

U slučaju poslovno uvjetovanog otkaza, Škola ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku na istim poslovima zaposliti drugog radnika, a ako u navedenom roku nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, dužna mu je ponovno ponuditi sklapanje ugovora o radu.

Članak 83.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, a na temelju dokumentirano utvrđene povrede obveza iz radnog odnosa, Škola je dužna radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, te mu omogućiti da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učini.

Pisano upozorenje iz stavka 1. ovog članka briše se u roku tri godine od dana donošenja.

Članak 84.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 85.

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

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

Stranka koja izvanredno otkaže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Škola je dužna omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učini.

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 86.

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Škole zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 87.

Ravnatelj škole dužan je prije donošenja odluke o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora te otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu savjetovati se s radničkim vijećem u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Ravnatelj može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o otkazu članu radničkog vijeća, kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran a u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora, radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnosti ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, radniku osobi s invaliditetom, radniku starijem od šezdeset godina i predstavniku radnika u organu poslodavca.

Članak 88.

Bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika ne može se otkazati ugovor o radu niti ponuditi otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora:

* radniku nakon navršenih dvadeset pet godina radnog staža u Školi i pedeset šest godina života
* ženi koja doji dijete do treće godine života
* roditelju, posvojitelju odnosno skrbniku djeteta do navršenih sedam godina života
* osobi smanjene radne sposobnosti iz članka 39. Zakona o mirovinskom osiguranju (NN, br. 157/13, 151/14)
* samohranom roditelju malodobnog djeteta
* roditelju s troje ili više djece do navršenih petnaest godina života, odnosno djece na redovnom školovanju
* roditelju djeteta s teškoćama u razvoju

Ako se sindikalni povjerenik u roku od osam dana ne izjasni o davanju otkaza, smatra se da je suglasan s odlukom o otkazu ugovora o radu.

Članak 89.

Radniku koji ima najmanje pedeset šest godina života i dvadeset pet godina radnog staža u Školi, a koji je utvrđen kao organizacijski višak i ostvaruje prednost pri zapošljavanju, Škola je dužna posredovati pri novom zapošljavanju u vremenskom trajanju od dvanaest mjeseci. Za to vrijeme radniku ne može prestati radni odnos bez njegova osobnog pristanka.

Radnik iz stavka 3. ovog članka dužan je u postupku posredovanja pri novom zapošljavanju prihvatiti ponuđeno radno vrijeme ili osigurani dio radnog vremena, temeljem iskazanih potreba za radnicima odgovarajuće struke drugih srednjoškolskih ustanova, osim ako mu je isto ponuđeno u srednjoškolskoj ustanovi udaljenoj u pravilu više od trideset kilometara od mjesta stanovanja odnosno otočkoj srednjoškolskoj ustanovi ukoliko ne živi ili radi na istom otoku.

Ukoliko je ponuđeni dio radnog vremena manji od njegova dotadašnjeg radnog vremena, Škola mu je dužna isplatiti razliku plaće u visini razlike plaće koju je radnik dobivao po prijašnjem ugovoru o radu i plaće koju dobiva za obavljanje poslova u nepunom radnom vremenu prihvaćenom u postupku posredovanja te druga pripadajuća mu materijalna prava.

Članak 90.

Radnik sa navršenih pedeset pet godina života i trideset godina staža osiguranja, koji sa Školom ima sklopljen ugovor o radu na neodređeno puno radno vrijeme, a za kojim iz poslovnih ili organizacijskih razloga prestaje potreba u dijelu radnog vremena, ostvaruje u razdoblju od tri godine po prestanku potrebe za njegovim radom u dijelu radnog vremena sva prava radnika kojemu je otkazan ugovor o radu na puno radno vrijeme iz poslovno uvjetovanih razloga, ako ne postoji mogućnost raspoređivanja u druge srednjoškolske ustanove u navedenom razdoblju.

Članak 91.

Nastavniku koji sa Školom ima sklopljen ugovor o radu na neodređeno puno radno vrijeme, a koji je iskazan kao tehnološki višak, Škola će osigurati mogućnost prekvalifikacije ili dokvalifikacije za srodno zanimanje prema iskazanim potrebama sustava srednjoškolskog obrazovanja i obvezama iz programa zbrinjavanja viška zaposlenika, pod uvjetom da on na to pristaje. U navedenom će slučaju Škola sa srednjoškolskom ustanovom koja je iskazala potrebe sklopiti sporazum kojim se ova obvezuje ponuditi radniku ugovor o radu.

Otkazni rok

Članak 92.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijeka 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.

Članak 93.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok iznosi najmanje:

1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Školi proveo neprekidno manje od jedne godine

2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu u Školi proveo neprekidno jednu godinu

3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Školi proveo neprekidno dvije godine

4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Školi proveo neprekidno pet godina

5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Školi proveo neprekidno deset godina

6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Školi proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je u radnom odnosu u Školi proveo neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

U slučaju kada je otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika, otkazni rok se utvrđuje u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovog članka.

Kad ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i Škola drukčije ne dogovore.

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Škola je dužna isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

Za vrijeme otkaznog roka zaposlenik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 94.

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkaže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku osam dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok u kojem radnik može zahtijevati sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Otpremnina

Članak 95.

Radnik kojemu se otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada u Školi, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa u Školi.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovog članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Radniku s 30 i više godina staža u Školi, isplaćuje se povlaštena otpremnina u visini najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene mu u prethodna tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.

Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća već naknada plaće prema posebnim propisima ili mu je isplaćivana umanjena plaća uz naknadu preostalog dijela plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.

Otpremnine se isplaćuju najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa, odnosno s isplatom zadnje plaće.

Članak 96.

Kao radni staž kod istog poslodavca računa se neprekinuti radni staž u javnim službama bez obzira na promjenu poslodavca.

Članak 97.

Škola je dužna u roku od 8 dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

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

U potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovog članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu

1. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 98.

O pravima i obvezama koje iz radnog odnosa imaju radnici Škole odlučuje ravnatelj, odnosno osoba koju na to pisanom punomoći ovlasti ravnatelj.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, treba u roku od petnaest 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. ovog članka odlučiti u roku od petnaest dana od dana primitka zahtjeva.

Ako Školski odbor utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz stavka 2. ovog članka, zahtjev radnika treba odbaciti.

Ako ne postupi prema stavku 4. 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 99.

Radnik čijem zahtjevu za zaštitu prava iz radnog odnosa Škola nije udovoljila u zakonskom roku od petnaest dana, može zahtijevati zaštitu prava pred sudom nadležnim za radne sporove u daljnjem roku od petnaest dana.

Članak 100.

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

1. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 101.

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

Radnik upisuje nadnevak primitka na pismenu koji pripada poslodavcu i potpisuje ga.

Ako radnik odbije primitak pismena, osoba koja dostavlja pismeno će odbijanje primitka pismena zabilježiti na pismenu 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.

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

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

U slučaju odbijanja prijema pismena kod poštanske dostave ili nepravodobne prijave promjene adrese odnosno nepoznate adrese dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Škole, a smatra se obavljenim u roku od osam dana od dana isticanja na oglasnoj ploči Škole.

1. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 102.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolne orijentacije, fizičkog izgleda, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, tjelesnih ili duševnih poteškoća te na svakoj drugoj osnovi.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, stavlja ga u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za radnika.

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

Utvrđeno uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu radne obveze.

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

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

Članak 103.

Ponašanjima koji mogu uzrokovati uznemiravanje ili spolno uznemiravanje iz prethodnog članka ovog Pravilnika smatraju se osobito, ali ne isključivo:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi;

- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi;

- uznemiravajući telefonski pozivi;

- uporaba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju;

- zahtjevi za obavljanje ili neobavljanje poslova koji su predmet ugovora o radu, a kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj.

Radnici se štite od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja drugih radnika, nadređenih, suradnika i drugih osoba s kojima redovito dolaze u doticaj pri obavljanju svojih poslova.

Članak 104.

Škola je dužna zaštiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla u njegovom radnom okruženju tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem od oblika uznemiravanja na radu.

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

U svrhu sprečavanja diskriminacije i uznemiravanja radnika Škola će osigurati sigurnu fizičku organizaciju radnog okruženja i pružanje potpore i pomoći žrtvi nasilja.

Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike te su dužni spriječiti uznemiravanje i o uznemiravanju obavijestiti osobu koju je za to ovlastio poslodavac.

Članak 105.

Ravnatelj je obvezan uz suglasnost radničkog vijeća i skupa radnika imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Ovlaštena osoba je ovlaštena primati zahtjeve i pokretati postupke rješavanja pritužbi radnika vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika.

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

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

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

Ovlaštena je osoba dužna, najkasnije sljedećeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnesena da se o istoj očituje. O očitovanju radnika sastavlja se bilješka koju taj radnik i ovlaštena osoba supotpisuju.

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

Ukoliko procijeni da je to potrebno, ovlaštena osoba predlaže provođenje i drugih radnji poput postupka mirenja suočenjem radnika koji je podnio pritužbu i radnika na kojeg se pritužba odnosi , saslušanja i drugih osoba koje imaju saznanja o činjenicama vezanim uz uznemiravanje i dr. kako bi utvrdila navode iz pritužbe.

Ukoliko se pritužba odnosi na ravnatelja te nije opravdano očekivati da će ovaj zaštiti dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da o tome i o namjeri traženja zaštite pred nadležnim sudom odmah obavijesti Školu, a o pokretanju zaštite pred nadležnim sudom u roku od osam dana od dana prekida rada.

U svim slučajevima podnijete pritužbe za uznemiravanje neophodno je osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.

O svim radnjama koje je provela, ovlaštena osoba sastavlja zapisnik na temelju kojega, ukoliko je utvrdila uznemiravanje, predlaže mjere zaštite dostojanstva.

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

Ukoliko ovlaštena osoba u tom roku ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili ako su poduzete mjere prema procjeni radnika-žrtve neprimjerene i uznemiravanje se nastavlja, radnik ima pravo prekinuti rad uz naknadu pune plaće dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako je pritužba podnijeta u odnosu na radnika koji je ovlašten primati pritužbe, za taj će slučaj ravnatelj odmah imenovati drugu osobu koja će biti ovlaštena postupati u tom slučaju prema odredbama ovog pravilnika.

Za vrijeme prekida rada prema odredbama ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

U slučaju spora teret dokazivanja je na Školi, odnosno na osobi za koju se osnovano sumnja da je uznemiravala ili spolno uznemiravala drugu osobu.

Članak 106.

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

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

Članak 107.

Ovlaštena osoba je obvezna o poduzetim mjerama zaštite dostojanstva radnika u Školi podnositi periodična (polugodišnja) izvješća ravnatelju Škole, radničkom vijeću odnosno sindikalnom povjereniku s pravima i obvezama radničkog vijeća i Školskom odboru.

1. NAKNADA ŠTETE

Članak 108.

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 naknaditi.

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 naknaditi u jednakim iznosima.

Članak 109.

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 110.

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

Članak 111.

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

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

Članak 112.

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

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

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

Članak 113.

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

Potraživanje naknade štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.

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

1. PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO

Članak 114.

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

Radniku iz stavka 1. ovoga pravilnika za vrijeme rada u inozemstvu prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju 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 115.

Radnik iz prethodnog članka ovog pravilnika obvezan je izvijestiti Školu o namjeri povratka na rad u roku od 7 dana od dana prestanka trajanja izbora iz stavka 1. prethodnog članka ovog Pravilnika.

Radnik je obvezan vratiti se na rad u Školu u roku od 7 dana od dostave obavijesti iz stavka 1. ovog članka.

1. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 116.

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

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

Članak 117.

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

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

Članak 118.

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 odredbi zakona koje je utjecalo na rezultate izbora, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak za poništenje izbora pred nadležnim sudom.

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 pred nadležnim sudom.

Za postupke iz stavaka 2. i 3. ovog članka nadležan je općinski sud mjesno nadležan prema sjedištu Škole.

Članak 119.

Skup radnika čine svi radnici zaposleni u Školi.

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

Ako u Školi nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika ovlašten je 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. ovog članka, ravnatelj je dužan savjetovati se s radničkim vijećem.

1. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 120.

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

Članak 121.

Stupanjem na snagu ovoga pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 17. svibnja 2010. godine.

Članak 122.

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

KLASA:011-01/15-01/2

URBROJ:251-297-01-15-1

Zagreb, 9. veljače 2015. godine

 Predsjednik Školskog odbora:

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Juraj Bubalo, prof.

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči dana 9. veljače 2015. godine., a stupio je na snagu dana 17. veljače 2015. godine.

 Ravnateljica:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Blaženka Ječminek, dipl. ing.