

**ŠKOLA ZA CESTOVNI PROMET
ZAGREB – TRG J. F. KENNEDYJA 8**

PRAVILNIK O RADU

ZAGREB, 19. lipanj 2023.

Na temelju članka 118. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (NN 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 126/12, 94/13, 152/14, 07/17, 68/18, 98/19, 64/20, 151/22 članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22) i članka 86. Statuta Škole za cestovni promet iz Zagreba, Školski odbor Škole, nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenicima, na sjednici održanoj dana 19. lipnja 2023. godine donio je :

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

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) Škola za cestovni promet kao poslodavac (u daljem tekstu: Škola) uređuje prava i obveze radnika i poslodavca u vezi s radnim odnosom, a naročito zasnivanje radnih odnosa, prestanak ugovora o radu,, organizaciju rada, , plaće i novčane naknade radnika, , postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije u Školi, kao i druga pitanja važna za uređenje radnih odnosa i bitna za radnike u Školi.
- (2) Izrazi koji se rabe u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, rabe se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski spol.

Članak 2.

- (1) Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na radnike koji su sa Školom sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom i osobe koje su sa Školom sklopile ugovor o stručnom osposobljavanju za rad.
- (2) Odredbe ovog pravilnika o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini ne primjenjuju se na ravnatelja Škole.

Članak 3.

- (1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom, Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, Kolektivnim ugovorom za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama, zakonom ili podzakonskim aktom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

Članak 4.

- (1) Prigodom stupanja radnika na rad, ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja te sigurnosti na radu.

- (2) Škola je dužna osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugi propisima.
- (3) U Školi je zabranjena izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom i stručnom usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim propisima..
- (4) Škola će zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja ravnatelja, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Članak 5.

- (1) Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove osobno, savjesno i stručno te prema uputama ili radnim nalogima ravnatelja.
- (2) Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovori i Pravilnik o radu moraju se na prikladan način učiniti dostupnim radnicima Škole.
- (3) Prava i obveze radnika i Škole iz ugovora o radu, zakona i ovoga Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika u Školi.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada su se Škola i radnik usuglasili o bitnim sastojcima ugovora.
- (3) Ugovor o radu u ime Škole sklapa ravnatelj Škole.

Članak 7.

- (1) Radni odnos u Školi zasniva se ugovorom o radu, u pravilu na temelju natječaja.
- (2) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnoj ploči Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnoj stranici i oglasnoj ploči Škole, a rok za primanje prijava kandidata ne može biti kraći od osam (8) dana od dana objave natječaja.
- (3) Škola Pravilnikom o načinu i postupku zapošljavanja u Školi za cestovni promet uređuje način i postupak provedbe javnog natječaja.
- (4) Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, radni odnos u Školi može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:
 - na određeno vrijeme, kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ili na drugi propisani način, ali ne dulje od 60 dana;
 - 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 nadležnog za poslove obrazovanja;
 - do punog radnog vremena, s radnikom koji u Školi 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.

- (5) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 105. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (dalje u tekstu: Zakon), natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja, radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

Članak 8.

- (1) 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 propisane Zakonom i podzakonskim aktima.
- (2) 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, odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja kojom su osobe stručno osposobljene za obavljanje odgojno-obrazovnog rada.
- (3) Poslove nastavnika predmetne nastave, strukovnog učitelja, suradnika u nastavi, stručnog suradnika, vjeroučitelja i tajnika školske ustanove mogu obavljati osobe koje udovoljavaju uvjetima propisanim člankom 105. Zakona.
- (4) Radni odnos u Školi ne može zasnovati osoba kod koje postoje zapreke za zasnivanje radnog odnosa u školskoj ustanovi propisane odredbom članka 106. Zakona.

Članak 9.

- (1) O zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj, uz prethodnu suglasnost Školskog odbora, a samostalno u slučaju kada je to potrebno radi obavljanja poslova koji ne trpe odgodu, u kojem slučaju se ugovor o radu sklapa na vrijeme ne dulje od 60 (šezdeset) dana.
- (2) Ravnatelj podnosi zahtjev za suglasnost iz prethodnog stavka Školskom odboru u pisanom ili usmenom obliku na sjednici.
- (3) Ako se Školski odbor ne očituje u roku od 10 dana od dana dostave zahtjeva za suglasnošću iz stavka 1. ovog članka, smatra se da je suglasnost dana.
- (4) Ako Školski odbor uskrati ravnatelju prethodnu suglasnost, natječaj se ponavlja.
- (5) Do zasnivanja radnog odnosa na temelju ponovljenog natječaja radni odnos zasniva se na određeno vrijeme jer poslovi ne trpe odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju ponovljenog natječaja ili na drugi propisani način, a najduže do 60 (šezdeset) dana.

a. Sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati odredbe o :
 - ugovornim stranama i njihovom OIB-u te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu;
 - mjestu rada;
 - nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada ili kratak popis ili opis poslova;
 - datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada;
 - o tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora na određeno vrijeme;
 - trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, o načinu određivanja trajanja toga odmora;
 - postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u

vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova;

- bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo;
 - trajanju radnog dana ili tjedna u satima;
 - tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme;
 - pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji;
 - trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.
- (2) Umjesto podataka iz stavka 1. alineje 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.
- (3) Škola je dužna radniku prije početka rada uručiti primjerak ugovora o radu te mu u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnim propisima dostaviti primjerak prijave na mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 11.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme uvijek kada postoji potreba za trajnim zapošljavanjem radnika, a Škola ima sva potrebna odobrenja za sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme u skladu sa zakonskim odredbama.
- (2) Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje Školu i radnika dok ga netko od njih ne otkáže ili dok ne prestane na drugi zakonom propisan način.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 12.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.
- (3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.
- (4) S istim se radnikom smiju sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme, čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.
- (5) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:
1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
 2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
 3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

- (6) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (7) Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Škola s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa u Školi do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Članak 13.

- (1) Radnicima koji sa Školom imaju sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme ravnatelj škole dužan je osigurati iste uvjete rada kao i radnicima koji imaju ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (2) Škola je dužna 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.
- (3) Radnik koji najmanje šest mjeseci radi u Školi i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo, ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Ravnatelj Škole dužan je razmotriti mogućnost sklapanja ugovora na neodređeno vrijeme te je, u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora, dužan radniku dostaviti obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.
- (4) Ako radnik ravnatelju Škole uputi naknadni sličan zahtjev, ravnatelj Škole koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 6 mjeseci.

Članak 14.

- (1) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, ravnatelj Škole može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.
- (2) Za rad iz stavka 2. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, ravnatelj Škole je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.
- (3) Rad na izdvojenom mjestu rada može se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rad

Članak 15.

- (1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.
- (2) Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rad sklopljen u pisanom obliku, osim podataka iz članka 10. Pravilnika, mora sadržavati i dodatne podatke o:
 - organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu
 - načinu evidentiranja radnog vremena

- sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati
- naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije
- načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca
- trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

Članak 16.

- (1) Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru Škole radi na istim ili sličnim poslovima.
- (2) Prilikom približeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada, Škola je dužna prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.
- (3) U slučaju rada na izdvojenom mjestu rada, Škola će radniku staviti na raspolaganje potrebna sredstva rada.
- (4) Škola je dužna radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove nastale zbog obavljanja posla na izdvojenom mjestu rada (trošak struje, interneta i sl.) u paušalnom, unaprijed ugovorenom iznosu, razmjerno trajanju takvog rada, ako je rad ugovoren kao stalan ili u slučaju kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije.
- (5) Ravnatelj Škole ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor Škole, radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i Škole i samo u vrijeme koje je dogovorila s radnikom.
- (6) Ravnatelj Škole je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu, na izdvojenom mjestu rada to moguće.

Članak 17.

- (1) Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.
- (2) Radnik koji radi u prostoru Škole može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od ravnatelja Škole izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, a osobito u slučaju:
 1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta;
 2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života;
 3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.
- (3) Radnik koji je s ravnateljem Škole ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka, može zatražiti od ravnatelja Škole da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, poslove ponovno obavlja u prostoru Škole.
- (3) U slučajevima iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ravnatelj Škole je dužan zahtjev radnika

razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegovog usvajanja s odgovornim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

- (4) Ako ravnatelj Škole prihvati zahtjev iz stavka 3. ovoga članka, ravnatelj Škole i radnik ugovorit će ponovo rad u prostoru Škole.

b. Dodatan rad

Članak 18.

- (1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu u Školi (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu kod drugog poslodavca.
- (2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.
- (3) Škola kao matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika u Školi.
- (4) U slučaju pisanog zahtjeva iz prethodnog stavka, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.
- (5) Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

Ugovor o dodatnom radu

Članak 19.

- (1) Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati podatke iz članka 10. Pravilnika.
- (2) Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.
- (3) Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme, ne primjenjuju se odredbe članka 1. Pravilnika, odnosno članka 12. Zakona o radu.
- (4) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.
- (5) Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dozvoljen.
- (6) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu 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 radnom vremenu.
- (7) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dozvoljen.
- (8) Razdoblje iz stavka 7. ovoga članka, može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.
- (9) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 7. i 8. ovoga članka.
- (10) Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik

dostavio Školi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno, a radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Članak 20.

- (1) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (2) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- (3) Na radnika koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca se, radi osiguranja uvjeta rada, na odgovarajući način primjenjuje odredba članka 32. stavaka 1., 2. i 3. Pravilnika

c. Probni rad

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 21.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži sklapanje ugovora o radu s izmijenjenim uvjetima, a radnik to prihvati).
- (3) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegovog trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust.
- (5) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu, tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida, ne može biti duže od šest mjeseci.
- (6) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.
- (7) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i ravnatelj Škole pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovo ugovoriti probni rad.
- (8) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.
- (9) Na otkaz iz stavka 8. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o otkazu ugovora o radu, osim odredbe o obliku otkaza, početku tijeka otkaznog roka i sudskog raskida ugovora o radu.
- (10) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.
- (11) Ako su radnik i ravnatelj Škole tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu, radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. Zakona o radu, te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. Zakona o radu.

Članak 22.

- (1) Probni rad radnika prati povjerenstvo koje imenuje ravnatelj.
- (2) Prilikom ocjene probnog rada ocjenjuju se stručne i radne sposobnosti, kao i primjerenost suradnje s kolegama.

- (3) Najkasnije zadnjeg dana probnog rada, radnika ravnatelj Škole pisanim putem izvješćuje o ocjeni njegovog probnog rada.
- (4) Ako do isteka probnog roka ravnatelj Škole nije priopćio radniku ocjenu, smatra se da je Radnik na probnom radu zadovoljio.
- (5) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
- (6) Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje na snazi.

III. OBRAZOVANJE, OSPOSABLJAVANJE ZA RAD I PRIPRAVNIŠTVO

a. Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 23.

- (1) Škola je dužna omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- (3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Škola je dužna u skladu s potrebama i mogućnostima rada omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad
- (4) Škola je dužan radniku, osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

b. Pripravnici

Članak 24.

- (1) Pripravnici u Školi su osobe koje se prvi put zapošljavaju na poslovima nastavnika ili stručnog suradnika uz uvjet stažiranja, odnosno polaganja stručnog ispita.
- (2) Pripravnički staž traje godinu dana od dana sklapanja ugovora o radu.
- (2) Prava i obveze Škole i pripravnika iz stavka 1. ovoga članka uređuju se ugovorom o radu.
- (3) Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na određeno vrijeme.
- (4) Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na neodređeno vrijeme uz uvjet polaganja stručnog ispita u zakonom propisanom roku.

Članak 25.

- (1) Pripravnik je dužan položiti stručni ispit u roku od godine dana od isteka pripravničkog staža.
- (2) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, rok za polaganje stručnog ispita u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad.
- (3) 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.
- (4) 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 time da će se u pripravnički staž uračunati i dosadašnje radno iskustvo.

- (5) Program i način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad tijekom pripravničkog staža i praćenja njegovog rada s učenicima te sadržaj, način i uvjete polaganja stručnog ispita provodi se sukladno odredbama pravilnika koji donosi ministar nadležan za obrazovanje.

Članak 26.

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

Članak 27.

- (1) S osobom koja zasniva radni odnos na radnom mjestu nastavnika odnosno stručnog suradnika, a koja ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala dulje od trajanja pripravničkog staža, a nema pedagoške kompetencije, radni odnos na poslovima nastavnika i stručnog suradnika zasniva uz uvjet stjecanja pedagoških kompetencija.
- (2) 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.
- (3) Osobi iz stavka 1. ovog članka stjecanje pedagoških kompetencija preduvjet je za polaganje stručnog ispita.
- (4) 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.
- (5) 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 108. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, odnosno članak 25. Pravilnika.

c. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 28.

- (1) Škola može u skladu s godišnjim planom i programom rada radi pripremanja za polaganje stručnog ispita primiti nastavnika ili stručnog suradnika na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka ne može trajati dulje od pripravničkog staža iz članka 24. stavka 1. ovoga Pravilnika.
- (3) S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad ravnatelj je dužan sklopiti ugovor u pisanom obliku.
- (4) Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe ovoga Pravilnika osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, naknadi plaće i prestanku ugovora o radu.

IV. RADNO VRIJEME

a. Puno radno vrijeme

Članak 29.

- (1) Puno radno vrijeme radnika u Školi iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.
- (2) Pod radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu ravnatelja za obavljanje poslova kada postoji takva potreba.
- (3) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se, u pravilu, u pet radnih dana.
- (4) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

b. Nepuno radno vrijeme

Članak 30.

- (1) Nepuno radno vrijeme radnika jest svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada radnika.
- (3) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti ravnatelja Škole o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- (4) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (5) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- (6) Ravnatelj Škole dužan je 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.
- (7) Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu ravnatelj Škole može rasporediti u manje od pet radnih dana u tjednu.
- (8) Rad u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na stanku, dnevni odmor, tjedni odmor, trajanju godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u Školi.

Članak 31.

- (1) Ravnatelj Škole dužan je radniku, koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- (2) Ako u Školi iz stavka 1. ovoga članka nema radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, ravnatelj Škole dužan je radniku, koji je u Školi zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim

- propisom koji Školu obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme te obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- (3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuju Školu nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, ravnatelj Škole dužan je radniku, koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
 - (4) Ravnatelj Škole dužan je 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.
 - (5) Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme u Školi proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.
 - (6) Ravnatelj Škole dužan je razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora, dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.
 - (7) Ako radnik Školi uputi naknadni sličan zahtjev, ravnatelj Škole koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme, dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.

c. Raspored radnog vremena

Članak 32.

- (1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.
- (2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.
- (3) O rasporedu radnog vremena odlučuje ravnatelj Škole pisanom odlukom.
- (4) Ravnatelj Škole mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili o promjeni njegova rasporeda radnog vremena.
- (5) Iznimno, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, ravnatelj Škole dužan je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, obavijestiti radnika o promjeni rasporeda radnog vremena.
- (6) Pod priekom potrebom podrazumijevaju se one okolnosti koje Škola nije mogla predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena čine nužnom.
- (7) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
- (8) Radnik za trajanja radnog vremena može napustiti radni prostor Škole samo uz dopuštenje ravnatelja.
- (9) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste, radnik i ravnatelj Škole moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoju potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ugovoreno drukčije.

d. Prekovremeni rad

Članak 33.

- (1) 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 (prekovremeni rad).

- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava ravnatelja da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev odnosno nalog, ravnatelj Škole je dužan usmeni zahtjev, odnosno nalog pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno, time da prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je drugačije ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.
- (4) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (5) Ravnatelj Škole može radniku koji radi u dodatnom radu kod drugog poslodavca naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi ravnatelju Škole pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (6) Radniku koji u Školi obavlja dodatan rad, Ravnatelj Škole ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

e. Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 34.

- (1) 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.
- (2) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.
- (3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.
- (4) 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.
- (5) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.
- (6) Razdoblje iz stavaka 4. i 5. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.
- (7) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.
- (8) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, ravnatelj Škole će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.
- (9) 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.

- (10) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 4., 5. i 6. ovoga članka.

V. ODMORI I DOPUSTI

a. Stanka

Članak 35.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju 30 minuta.
- (2) Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj sukladno odredbama kolektivnog ugovora pisanom odlukom.
- (3) Kada radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke, radniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.
- (4) Radnik koji u nepunom radnom vremenu radi u dvije ili više škola, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih škola traje najmanje šest sati, pravo na stanku ostvaruje kod svake škole razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

b. Dnevni odmor

Članak 36.

- (1) Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno tijekom svakoga vremenskog razdoblja od 24 sata.

c. Tjedni odmor

Članak 37.

- (1) Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.
- (2) Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom ili nedjeljom, osigurat će mu se tijekom sljedećeg tjedna korištenje neiskorištenog tjednog odmora, sukladno odredbama kolektivnog ugovora, a temeljem pisane odluke ravnatelja.

d. Godišnji odmor

Članak 38.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.
- (2) 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 utvrđen kolektivnim ugovorom, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa u Školi.
- (3) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan prethodnim stavkom, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Članak 39.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu prvo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.
- (2) Godišnji odmor radnika Škole u pravilu se podudara s odmorom učenika.

- (3) Trajanje godišnjeg odmora iz članka 39. utvrđuje se ovisno o broju radnih dana, na način da se na najkraće trajanje godišnjeg odmora iz prethodnog stavka dodaju dani godišnjeg odmora utvrđeni prema kriterijima iz kolektivnog ugovora, a to su: uvjeti rada, složenost poslova, dužina radnog staža, posebni socijalni uvjeti, doprinos na radu i invaliditet, time da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 dana.
- (4) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (5) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
- (6) Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu stječe pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora iz članka 39. st.3. Pravilnika.
- (7) Radnik koji odlazi u mirovinu, ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 40.

- (1) Radnici koriste godišnji odmor prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.
- (2) Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s ravnateljem drukčije ne dogovori.
- (3) Prije određivanja rasporeda godišnjih odmora ravnatelj je dužan savjetovati se sa sindikalnim povjerenikom koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća te po obavljenom savjetovanju raspored korištenja godišnjih odmora donijeti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (4) Ravnatelj je dužan dostaviti radniku pisanu odluku, odnosno rješenje o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (5) Radnik može jedan dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru pod uvjetom da o tome pisano izvijesti ravnatelja najmanje dva dana ranije, osim ako postoje posebno opravdani razlozi u Školi koji onemogućuju korištenje godišnjeg odmora u zatraženo vrijeme.
- (6) U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog privremen nepodobnosti za rad ili zbog plaćenog dopusta, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor završio da nije bilo prekida, osim u slučaju drugačijeg dogovora s ravnateljem. Ostatak godišnjeg odmora koji je nastao zbog prekida radnik će koristiti prema dogovoru s ravnateljem, a u skladu s potrebama radnog mjesta i organizacijom rada.

Članak 41.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od 14 dana radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 63. ovoga Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
- (4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo

iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

- (5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Škola nije omogućila do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 42.

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

e. Plaćeni dopust

Članak 43.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe (sklapanje braka, rođenje djeteta, teža bolest ili smrt člana uže obitelji, selidba i sl.).
- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine pod uvjetima i u trajanju kako je to određeno u kolektivnom ugovoru.
- (3) Članom uže obitelji smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.
- (4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom.
- (5) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi, ostvaruje pravo na dva plaćena slobodna dana, koje koristi na dan darivanja krvi i prvi idući radni dan, odnosno koristi na način kako je to uređeno u kolektivnom ugovoru.
- (6) Pod darivanjem krvi smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnom propisom, uputila osobno davatelju krvi.
- (7) O namjeri darivanja krvi, radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti ravnatelja Škole najmanje tri dana unaprijed.
- (8) Pravo iz stavka 5. ovoga članka, radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenju prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.
- (9) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.
- (10) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka, radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.
- (11) O plaćenom dopustu odlučuje ravnatelj pisanom odlukom na temelju zahtjeva radnika, a sukladno odredbama kolektivnog ugovora.

Članak 44.

- (1) Radnice trudnice ostvaruju pravo na jedan slobodni dan mjesečno u svrhu obavljanja prenatalnog pregleda.
- (2) O slobodnom danu na zahtjev radnice podnesen najmanje dva dana prije pregleda pisanom odlukom odlučuje ravnatelj, a po obavljenom pregledu radnica Školi predložuje dokaz o istom.

f. Odsutnost s posla

Članak 45.

- (1) Radnik ima, tijekom jednog radnog dana pravo na odsutnost s posla, jednom u kalendarskoj godini, kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.
- (2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

g. Neplaćeni dopust

Članak 46.

- (1) Ravnatelj Škole može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- (2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.
- (4) Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- (5) Pod istim kućanstvom, smatra se zajednica osoba određena propisom koji uređuje socijalnu skrb.
- (6) Ravnatelj Škole može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.
- (7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, ravnatelj Škole ne smije radnika koji se koristi tim pravom objavit iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

VI. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 47.

- (1) Škola je dužna radniku obračunati i isplatiti plaću za obavljeni rad mjesecu, koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom i kolektivnim ugovorom.
- (2) Plaća se može sastojati od:
 1. osnovne odnosno ugovorene plaće
 2. dodataka
 3. ostalih primitaka.
- (3) Dodaci su novčani primitci radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, a razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).
- (4) Škola je dužna dodatke obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisima kolektivnim ugovorom, pri čemu povećanje plaće za otežane uvjete rada, rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom ne smije obračunati na iznos manji od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisima.
- (5) Ostali primici radnika su primici radnika koje Škola radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora.

- (6) Plaća u bruto iznosu sastoji se od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.
- (7) Ukupan trošak plaće jest trošak plaće iz stavka 7. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Članak 48.

- (1) Primici koje radnik može ostvariti temeljem radnog odnosa su:
 - 1. primici koje Škola, u skladu s propisom i kolektivnim ugovorom isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.)
 - 2. primici koje Škola, u skladu s propisom i kolektivnim ugovorom isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška.
- (3) Primici iz stavka 1. ovoga članka ne smatraju se plaćom.

Članak 49.

- (1) Plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u bruto iznosu.
- (2) Osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna.

Članak 50.

- (1) Za radnike kojima se sredstva za plaću, naknadu plaće, dodataka i primitaka osiguravaju u Državnom proračunu Republike Hrvatske ili proračunu osnivača, tijela i radnici Škole dužni su ovlaštenim tijelima pravodobno dostavljati podatke za obračun i isplatu plaće, naknade plaće i drugih dodataka i primitaka prema odredbama Zakona o plaćama u javnim službama, provedbenim propisima donesenim prema odredbama toga zakona i kolektivnim ugovorima.

Članak 51.

- (1) Za radnike kojima Škola isplaćuje plaću, naknadu plaće i druge novčane naknade, (radnici u obrazovanju odraslih, autoškoli i drugi radnici) iznos bruto-plaće, naknade plaće, dodataka i primitaka ugovorit će se ugovorom o radu u skladu s osiguranim sredstvima Škole i financijskim planom Škole.

Članak 52.

- (1) Škola je dužna isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.
- (2) Poslodavac je dužan, radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, na zahtjev radnika, radniku dostaviti podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji.

Članak 53.

- (1) Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu, obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.
- (2) Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima u skladu s propisima o porezima i doprinosima.
- (3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, iznos ostalih primitaka i primitaka radnika temeljem radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.
- (4) Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se u rokovima određenim kolektivnim ugovorom, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

Članak 54.

- (1) Škola je dužna, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine, ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
- (2) Škola koja na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu

za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti, dužna je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata, radniku dostaviti:

1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju
 2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.
- (3) Poslodavac je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće, iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik ostvaruje temeljem radnog odnosa.
- (3) Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

Članak 55.

- (1) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom, radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određenima kolektivnim ugovorom pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50 %.
- (2) Kolektivnim ugovorom utvrđuje se za koje poslove koje radnik obavlja u Školi postoje otežani uvjeti rada za koje radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA

Članak 56.

- (1) Škola je dužna pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, 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.
- (2) Škola je dužna upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja
- (3) Škola je dužna osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.
- (4) Radnik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu
- (5) Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada, učenika i drugih osoba koje borave u Školi, te odmah obavijesti ravnatelja o događaju koji predstavlja moguću opasnost.
- (6) Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovorenih poslova.
- (7) Odgovornost za propuštanje iz stavka 5. ovoga članka snosi radnik.

Članak 57.

- (1) 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.
- (2) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama, te nadzirati njihovo prikupljanje i obradu ravnatelj Škole i osoba koju za to posebno opunomoći i imenuje ravnatelj, a o kojoj osobi će radnici biti na prikladan način obaviješteni.
- (3) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.
- (4) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.
- (5) Ravnatelj Škole, osoba iz stavka 2. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih

poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

- (6) Radnici su obvezni ravnatelju ili ovlaštenom radniku u Školi u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, kao i podatke o: osobnom identifikacijskom broju, prebivalištu i adresi stanovanja, članovima obitelji, radnoj i zdravstvenoj sposobnosti, nekažnjavanju, nazivu banke i broju računa, broju telefona ili mobitela, elektronskoj pošti, podacima za obračun poreza iz dohotka, prireza, određivanju osobnih odbitaka, o vrsti i razini obrazovanja, o radnoj i zdravstvenoj sposobnosti, invalidnosti i o radu u drugoj Školi s nepunim radnim vremenom.
- (7) Radnici su obvezni redovito prijavljivati svaku promjenu osobnih podataka iz stavka 6. ovog članka.
- (8) Ravnatelj je dužan radniku dati na uvid podatke koji se na njega odnose, a koji su pribavljeni za registar zaposlenih u javnom sektoru.

Članak 58.

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

Članak 59.

- (1) 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.
- (2) Škola ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Članak 60.

- (1) 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, ravnatelj Škole je dužan 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.
- (2) 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.
- (3) Ako Škola ne može postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.
- (4) 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 61.

- (1) Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno

prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Članak 62.

- (1) Rodiljna i roditeljska prava radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

Članak 63.

- (1) Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.
- (2) Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza Školi bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti Škole o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Članak 64.

- (1) Radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.
- (2) Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.
- (3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 65.

- (1) Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.
- (2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora ravnatelja Škole obavijestiti najmanje 30 dana ranije.

- (3) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac mu je dužan 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.
- (4) 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.

Članak 66.

- (1) Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Školu o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan joj je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti zarad i njezinu očekivanom trajanju.
- (2) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.
- (3) Po povratku na posao, radnik je dužan Poslodavcu predati doznake za razdoblje privremene nesposobnosti za rad, odnosno svakako do kraja mjeseca u kojem je nastupila privremena nesposobnost za rad.

Članak 67.

- (1) 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, Škola ne može otkazati ugovor o radu.
- (2) 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.

Članak 68.

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) Ako Škola ne može radniku ponuditi 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 Zakonom o radu.
- (4) U sporu između Škole i radnika, samo je liječnik specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.
- (5) Radnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.
- (6) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućava.

Članak 69.

- (1) 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, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku 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.

- (2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Škola je dužna prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.
- (3) Ako je Škola poduzela sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku 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, Škola radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost sindikalnog povjerenika koji je preuzeo prava i ovlasti radničkog vijeća.
- (4) U sporu između poslodavca i radnika, samo je liječnik specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.
- (5) Ako sindikalni povjerenik iz prethodnog stavka uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti sudska odluka ili arbitražna odluka.

Članak 70.

- (1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, ako mu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Škola ne može osigurati odgovarajuće poslove ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu.
- (2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka koji je neopravdano odbio ponuđene poslove nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.
- (3) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Škola.

Članak 71.

- (1) Radi zaštite dostojanstva radnika Škola je dužna poduzimati mjere i provoditi postupak zaštite dostojanstva radnika sukladno odredbama Zakona o radu, posebnog zakona i na način uređen kolektivnim ugovorom.
- (2) Osobnost i dostojanstvo zaposlenika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.
- (3) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog zaposlenika, a spolno uznemiravanje je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog zaposlenika.
- (4) Pod uznemiravanjem iz prethodnog stavka smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se zaposlenik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, fizičkog izgleda, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog i drugog opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih oštećenja.
- (5) Ravnatelj je dužan imenovati dvije osobe različitog spola, koje su osim njega, ovlaštene za

primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva, za imenovanje kojih je u obvezi dobiti suglasnost skupa radnika.

- (6) Osobe iz stavka 5. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu u Školi.
- (7) Ravnatelj Škole je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osoba iz stavka 5. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike na način da će odluku o imenovanju objaviti na internetskim stranicama Škole i oglasnoj ploči Škole.
- (8) Postupak zaštite dostojanstva zaposlenika se pokreće podnošenjem pisane pritužbe ovlaštenoj osobi, preko urudžbenog zapisnika.
- (9) Ovlaštena osoba je dužna, najkasnije sljedećeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati zaposlenika protiv kojeg je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje te se o tome sastavlja zapisnik koji potpisuju ovlaštena osoba i taj zaposlenik.
- (10) Ovlaštena osoba, ukoliko procijeni da je to potrebno, predlaže mogućnosti i savjetuje provođenje i drugih radnji poput postupka mirenja, saslušanja drugih osoba koje imaju saznanja o relevantnim činjenicama i dr.
- (11) O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojeg ovlaštena osoba, ako je utvrdila uznemiravanje, predlaže mjere zaštite dostojanstva.
- (12) Odluka se mora donijeti u roku od 8 dana od podnošenja pritužbe.
- (13) Ako Škola u roku određenom kolektivnim ugovorom ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzete 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.
- (14) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Škola zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Školi i ima pravo prekinuti rad uz punu naknadu plaće dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio ravnatelja Škole u roku od osam dana od dana prekida rada.
- (15) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Škola može zahtijevati povrat isplaćene naknade.
- (16) Svi podatci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
- (17) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- (18) Ovlaštena osoba, kad utvrdi da uznemiravanje postoji, može predložiti Školi neku od navedenih mjera:
 - usmeno upozorenje zaposleniku koji je izvršio uznemiravanje;
 - pisano upozorenje zaposleniku koji je izvršio uznemiravanje;
 - pokretanje inspeksijskog nadzora u slučaju ponovljenog uznemiravanja;
 - razmještaj ili izmjenu rasporeda rada tako da se izbjegne fizička prisutnost, odnosno istovremeni rad osobe koja vrši uznemiravanje i uznemiravanog zaposlenika
- (19) 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.
- (20) Neovisno o poduzetim mjerama, zaposlenik koji je uznemiravan ima pravo podnijeti tužbu pred nadležnim sudom u roku od 8 dana.

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU I OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 72.

- (1) Radniku Škole ugovor o radu prestaje sukladno općim propisima o radu.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka radniku školske ustanove ugovor o radu prestaje s navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.
- (3) Iznimno od stavka 1. ovog članka, nastavnicima i stručnim suradnicima ugovor o radu prestaje istekom školske godine u kojoj su navršili 65 godina života i 15 godina mirovinskog

staža.

Članak 73.

(1) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuju radnik i ravnatelj u pisanom obliku.

a. Otkazu govora o radu

Članak 74.

(1) Škola i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Članak 75 .

- (1) Škola može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
 - ako radnik ne može uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
 - ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
 - ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).
- (2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Škola mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- (3) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći zato razlog.
- (4) Ako Škola poslovno uvjetovanim otkazom otkaže radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (5) Ako u roku iz stavka 5. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Škola je dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazala iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 76 .

- (1) Škola i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), 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.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkaže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Članak 77.

- (1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (2) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca 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.
- (3) 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 78.

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

Članak 79.

- (1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad, počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:
 1. trudnoće
 2. korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama
 3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
 4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- (4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika, kojem je Škola prije početka toga razdoblja otkazala ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodila obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije uređeno.
- (6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (7) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg Škola nije oslobodila od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznoga roka.

Članak 80.

- (1) Kod otkaza ugovora o radu kad otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i Škola drukčije ne dogovore, a za Školu se primjenjuju otkazni rokovi iz Zakona o radu.
- (2) Svakom zaposleniku, kojemu Škola otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje zaposlenika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu, a isplaćuje se na način uređen kolektivnim ugovorom.
- (3) Iznimno od stavka 2. ovog članka radniku će se isplatiti povlaštena otpremnina uz uvjete i na način određen kolektivnim ugovorom.
- (4) Kao staž kod istog poslodavca računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca.
- (5) Iznimno od stavka 3. ovog članka, kod izračuna otpremnine zaposlenika koji je tijekom rada u javnoj službi i prestanka radnog odnosa već ostvario pravo na otpremninu, u neprekinuti staž neće biti uračunato razdoblje za koje je otpremninu prethodno ostvario.
- (6) Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana

plaća, već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivan dio plaće i dio naknade plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.

- (7) Iznimno, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.
- (8) Otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.
- (9) Iznos otpremnine se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem, a ne smije se 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.
- (10) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Članak 81.

- (1) Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Škola otkaže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
- (2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Škole, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
- (3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od osam dana.
- (4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok za ostvarivanje sudske zaštite iz radnog odnosa iz sljedećeg članka teče od dana kada se radnik izjasni o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka od osam dana za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka roka iz stavka 3. ovog članka.

b. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 82.

- (1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, podnijeti Školskom odboru zahtjev za zaštitu prava.
- (2) Školski odbor treba o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva radnika.
- (3) Ako Školski odbor utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka i stavka 1. ovoga članka, zahtjev će odbaciti kao nepravodoban.
- (4) Ako ne postupi prema stavku 3. ovoga članka, odlučujući o zahtjevu, Školski odbor može zahtjev odbiti kao neosnovan ili osporavanu odluku izmijeniti ili poništiti.
- (5) Ako Škola u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji zahtjevu radnika, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim Općinskim sudom.
- (6) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Školi nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
- (7) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.
- (8) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih Zakonom o radu, drugim zakonom ili propisom ili kolektivnim ugovorom zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i

sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

c. Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 83.

- (1) Odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa Škola dostavlja radniku neposrednom predajom na radnom mjestu. Neposrednom predajom na radnom mjestu Škola radniku dostavlja pisana upozorenja, odluku o otkazu ugovora o radu, odluke donesene u postupcima iz članka 82. Pravilnika, a može na taj način dostavljati i potvrde, isprave i druga pismena koje Škola upućuje radniku.
- (2) Potvrdu o izvršenom dostavljanju potpisuju osoba koja vrši dostavu i radnik. Na pismenu radnik sam treba naznačiti nadnevak primitka pismena i potpisati se.
- (3) Ako radnik odbije primitak odluke, osoba koja vrši dostavu će odbijanje primitka zabilježiti na pismenu te naznačiti na pismenu dan, sat i razlog odbijanja primitka.
- (4) Ako radniku pismeno nije dostavljeno na radnom mjestu, dostava će se izvršiti putem e-pošte na njegovu službenu adresu e-pošte, u kojem slučaju će se smatrati da je pismeno dostavljeno samo ako i na dan kad je radnik pisanim putem potvrdio primitak pismena..
- (5) U slučaju odbijanja prijema pismena kod dostave e-poštom, pismeno će se dostaviti na adresu boravišta radnika zemaljskom poštom preporučeno uz povratnicu, time da se pismeno smatrati dostavljenim na dan zabilježen na povratnici.
- (6) U slučaju odbijanja prijema pismena kod poštanske dostave, vraćanja pošiljke s naznakom da je primatelj nepoznat zbog nepravodobne prijave promjene adrese odnosno nepoznate adrese, dostava će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Škole.
- (7) Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Škole, dostava se smatra obavljenim istekom roka od 3 dana od dana isticanja pismena.
- (8) Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Škola upućuje radniku Škola može izvršiti odmah putem e-pošte, bez prethodnog pokušaja neposredne dostave iz stavka 1. ovog članka, na adresu službene e-pošte radnika ili e-pošte koju je radnik dao poslodavcu prilikom zapošljavanja, pod uvjetom da Škola zadrži dokaz da ih je radniku dostavila odnosno da ih je radnik primio.

d. Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 84.

- (1) Škola je dužna u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.
- (2) Škola je dužna u roku od petnaest 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.
- (3) Škola u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

e. Posebna prava radnika upućenih na rad u inozemstvo

Članak 85.

- (1) 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.
- (2) Ako se radnik i Škola drugačije ne sporazumiju, mirovanje će otpočeti danom dostave

radnikova zahtjeva Školi.

- (3) Radnik iz stavka 1. ovog članka ima se pravo vratiti na rad u Školu u kojoj je prethodno radio, ako o svojoj namjeri povratka obavijesti ravnatelja Škole najkasnije u roku od sedam dana od dana prestanka trajanja izbora iz stavka 1. ovog članka.
- (4) Ako radnik iskoristi pravo iz stavka 1. ovog članka ima pravo povratka na poslove na kojima je prethodno radio u roku od sedam dana od dana dostave obavijesti iz stavka 3. ovog članka.

f. Naknada štete

Članak 86.

- (1) Bez dopuštenja ravnatelja radnik Škole ne smije za sebe ili drugu osobu obavljati poslove sredstvima ili opremom Škole.
- (2) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu Školi, dužan je nastalu štetu naknaditi.
- (3) Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovoran je za dio štete koji je prouzročio.
- (4) 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 dijelovima.
- (5) Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima je počinjena šteta.
- (6) Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 5. ovoga članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.
- (7) 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.
- (8) Škola će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja naknade štete pod uvjetima i na način propisan za smanjivanje i oslobađanje od naknade štete kolektivnim ugovorom.

Članak 87.

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s 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 Škola uzrokovala radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

IX. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

a. Radničko vijeće

Članak 88.

- (1) Radnici zaposleni u Školi imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.
- (2) Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati jednog svog predstavnika (u daljnjem tekstu: radničko vijeće) koji će ih zastupati u Školi u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.
- (3) Škola je obvezna u okviru mogućnosti osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.
- (4) 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.
- (5) Za izvješćivanje radničkog vijeća o poslovnim podacima Škole propisanim zakonom i

- savjetovanje s radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih odluka ovlašten je ravnatelj.
- (6) Ravnatelj Škole prije donošenja odluke važne za položaj radnika mora savjetovati se radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća, te je dužan zatražiti prethodnu suglasnost radničkog vijeća na odluke koje sukladno Zakonu o radu, odnosno kolektivnom ugovoru ne može samostalno donijeti.

b. Skup radnika

Članak 89.

- (1) Skup radnika čine svi radnici zaposleni u Školi.
- (2) 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.
- (3) Ako u Školi nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika ovlašten je sazvati ravnatelj Škole.
- (4) Kada je u Školi utemeljeno radničko vijeće, ravnatelj Škole može sazvati skup radnika ne osporavajući radničkom vijeću pravo na sazivanje skupa radnika i vodeći računa da se time ne ograničavaju ovlasti radničkoga vijeća.
- (5) Kod postupanja prema stavku 3. i 4. ovoga članka, ravnatelj Škole je dužan savjetovati se s radničkim vijećem.

c. Predstavnik radnika u Školskom odboru

Članak 90.

- (1) U školskom odboru jedan član mora biti predstavnik radnika.
- (2) Predstavnik radnika u školski odbor imenuje i opoziva radničko vijeće. Predstavnik radnika u školskom odboru ima sva prava i obveze kao i svi ostali članovi školskog odbora.
- (3) Ako u Školi nije utemeljeno radničko vijeće, predstavnika se imenuje i opoziva sukladno odredbama Zakona o radu.

X. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 91.

- (2) Ovaj Pravilnik mijenja se i dopunjuje na način i pod istim uvjetima pod kojima je donesen.
- (3) Ovaj Pravilnik stupa na snagu na snagu osmi dan od objave na oglasnoj ploči Škole i na internetskoj stranici Škole, a stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od dana 17. ožujka 2015. godinama, KLASA: 602-03/15-01/64, URBROJ: 251-96-15-15-6.

KLASA: 011-01/23-02/02

URBROJ: 251-96-15-23-1

Zagreb, 19. lipnja 2023.



PREDSJEDNICA
ŠKOLSKOG ODBORA

Sanja Tirić, dipl.ing

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči i internetskoj stranici Škole dana 20. lipnja 2023. godine, a stupio je na snagu dana 29. lipnja 2023. godine.

RAVNATELJ

Tomislav Ćurković, dipl. ing.

