

Na temelju članka 26. Zakona o radu (NN, broj: 93/14. i 127/17.), članka 118. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (NN, broj: 87/08., 86/09., 92/10., 105/10., 90/11., 5/12., 16/12., 86/12., 94/13., 152/14., 7/17. i 68/18.) i članka 75. Statuta, Školski odbor OBRTNE TEHNIČKE ŠKOLE, Split, nakon prethodnog savjetovanja sa Sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća, na svojoj 27. sjednici, održanoj nadnevka 5. veljače 2019. godine, donio je

## **PRAVILNIK O RADU OBRTNE TEHNIČKE ŠKOLE, Split**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

- (1) Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) Obrtna tehnička škola, Split, kao poslodavac (u daljem tekstu: Škola) uređuje uvjete rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obveze Škole i radnika, plaće i ostala materijalna prava radnika, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Školi.
- (2) Izrazi navedeni u ovom Pravilniku neutralni su i odnose se jednako na muški i ženski rod.

#### **Članak 2 .**

- (1) Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sa Školom sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom te osobe koje su sa Školom sklopile ugovor o stručnom osposobljavanju za rad.
- (2) Nitko u Školi ne može početi s radom bez sklopljenog ugovora iz stavka 1. ovoga članka.

#### **Članak 3.**

Odredbe ovoga Pravilnika ne primjenjuju se kada je zakonom, podzakonskim aktom, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Škole, ugovorom o radu ili kolektivnom ugovoru neko pravo radnika iz radnog odnosa uređeno povoljnije od prava iz ovog Pravilnika.

#### **Članak 4.**

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

#### **Članak 5.**

- (1) Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja odnosno drugih osoba ovlaštenih od strane ravnatelja, u skladu s naravi i vrstom rada.
- (2) Škola uz puno poštovanje prava i dostojanstva svakog radnika jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza dok rad i ponašanje radnika ne šteti radu i ugledu Škole.

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

## **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

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

### **Članak 6.**

- (1) Osoba koja zasniva radni odnos u Školi uz opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa sukladno općim propisima o radu mora ispunjavati i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa sukladno Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i drugim propisima.
- (2) Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Školi za osobe koje sudjeluju u odgojno-obrazovnom radu s učenicima su poznavanje hrvatskog jezika i latiničnog pisma u mjeri koja omogućava izvođenje odgojno-obrazovnog rada, odgovarajuća vrsta i razina obrazovanja kojom su osobe stručno osposobljene za obavljanje odgojno-obrazovnog rada propisana od ministra Ministarstva znanosti i obrazovanja.
- (3) Uvjeti i odgovarajuća vrsta i razina obrazovanja za odgojno obrazovne radnike Škole – nastavnike, strukovne učitelje, suradnike u nastavi i stručne suradnike propisani su Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, Zakonom o strukovnom obrazovanju, te Pravilnikom o stručnoj spremi i pedagoško psihološkom obrazovanju nastavnika u srednjem školstvu.
- (4) Odgovarajuću vrstu obrazovanja nastavnika i stručnih suradnika te okvirni program/nacionalni kompetencijski standard za stjecanje pedagoških kompetencija propisuje ministar. Popis kvalifikacija može se utvrditi i kurikulumom nastavnog predmeta.
- (5) Pri zasnivanju radnog odnosa ravnatelj Škole obavezan je u propisanim slučajevima dati prednost pri zapošljavanju određenim kategorijama osoba koje ispunjavaju sve propisane uvjete, u skladu s odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi te drugim posebnim propisima.
- (6) Odgojno-obrazovni radnici obavezni su imati stečene pedagoške kompetencije – pedagoško psihološko i metodičko obrazovanje, odnosno steći te kompetencije u roku propisanim Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.
- (7) Ako se ne može zasnovati radni odnos s osobom koja ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja i koja ima stečene pedagoške kompetencije, radni odnos može se zasnovati s osobom koja ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja, a nema potrebne pedagoške kompetencije uz uvjet stjecanja tih kompetencija u roku propisanom Zakonom.
- (8) Uvjeti za tajnika škole su:
  - a) završen sveučilišni diplomski studij pravne struke ili specijalistički diplomski stručni studij javne uprave,
  - b) završen preddiplomski stručni studij upravne struke, ako se na natječaj ne javi osoba iz točke a) ovoga stavka.
- (9) Uvjeti za voditelja računovodstva su:
  - završen diplomski sveučilišni studij ekonomije ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ekonomije ili poslijediplomski specijalistički studij ekonomije ili specijalistički diplomski stručni studij ekonomije ili visoka stručna sprema ekonomske struke stečene prema ranijim propisima, te

- završen preddiplomski sveučilišni studij ekonomije ili stručni studij ekonomije ili viša stručna sprema ekonomske struke stečena prema ranijim propisima i
- najmanje 2 godine radnog iskustva na računovodstvenim poslovima s VSS ili VŠS.
- (10) Uvjet za računovodstvenog radnika je završena srednja škola ekonomskog smjera.
- (11) Uvjet za administrativnog radnika je završena srednja škola upravnog ili ekonomskog smjera.
- (12) Uvjet za domara-ložača je završena srednja škola tehničke struke, a posebni uvjeti su: uvjerenje o posebnoj zdravstvenoj sposobnosti za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada i uvjerenje o osposobljenosti za rukovatelja centralnog grijanja odnosno ložača centralnog grijanja prema posebnim propisima.
- (13) Uvjet za spremačicu je završena osnovna škola.

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

### **Članak 7.**

- (1) Radni odnos u Školi ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela navedenih u članku 106. stavcima 1. i 2. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.
- (2) Radni odnos u Školi ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovog članka.
- (3) Nepostojanje zapreka za zasnivanje radnog odnosa u Školi iz stavka 1. ovog članka dokazuje se uvjerenjem Ministarstva pravosuđa da se osoba ne nalazi u evidenciji pravomoćno osuđenih osoba, a to uvjerenje ravnatelj Škole pribavlja po službenoj dužnosti.
- (4) Nepostojanje zapreka iz stavka 2. ovog članka dokazuje se uvjerenjem nadležnog suda da se protiv osobe ne vodi istraga, da nije podignuta pravomoćna optužnica ili optužni prijedlog i da za osobu nije izrečena nepravomoćna osuđujuća presuda za kaznena djela za koja je zapriječena novčana kazna ili kazna zatvora.

- ***Način i postupak zasnivanja radnog odnosa***

### **Članak 8.**

- (1) Način i postupak utvrđivanja lista evidencija, način raspoređivanja zaposlenika te kriterije kojima se svim kandidatima za zapošljavanje osiguravaju jednaki i transparentni uvjeti uređuju se pravilnikom koji donosi ministar.
- (2) Način i postupak kojim se svim kandidatima za zapošljavanje u Školi osigurava jednaka dostupnost javnim službama pod jednakim uvjetima, vrednovanje kandidata prijavljenih na natječaj, odnosno kandidata koje je uputio ured državne uprave, kao i odredbe vezane uz sastav posebnog povjerenstva koje sudjeluje u procjeni kandidata uređuju se pravilnikom Škole (Pravilnik o načinu i postupku zapošljavanja u Školi iz članka 107. st. 9. Zakona), na koji suglasnost daje ured državne uprave.

- ***Zasnivanje radnog odnosa na temelju natječaja***

### **Članak 9.**

- (1) Radni odnos u Školi zasniva se u pravilu na temelju natječaja.

- (2) Potreba za radnikom prijavljuje se Uredu državne uprave koji vodi evidenciju o radnicima za kojima je prestala potreba u cijelosti ili u dijelu radnog vremena.
- (3) Ako u evidenciji postoji odgovarajuća osoba, na prijedlog ureda državne uprave, Škola može zasnovati radni odnos s osobom koja ispunjava uvjete za zasnivanje radnog odnosa za koje je Škola prijavila potrebu.
- (4) Nakon što je ured državne uprave obavijestio Školu da u evidenciji nema odgovarajuće osobe, odnosno nakon što se ravnatelj Škole istom tijelu pisano očitovao o razlozima zbog kojih nije primljena upućena osoba, Škola objavljuje natječaj.
- (5) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnoj stranici i oglasnoj ploči Škole, a rok za primanje prijave kandidata je osam (8) dana.
- (6) Radni odnos u Školi zasniva se s osobom koja ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa, sukladno općim propisima o radu, a u natječaju se navode i posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Školi sukladno Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i ostalim propisima te dokumentacija koju su kandidati dužni priložiti, te istaknuto da se za radno mjesto mogu javiti osobe oba spola.
- (7) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 105. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, natječaj će se ponoviti u roku od pet (5) mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenoga natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.
- (8) Kandidate koji prema natječaju nisu izabrani, ravnatelj posredstvom tajnice Škole o tome pisano izvješćuje i vraća im natječajnu dokumentaciju.

- ***Zasnivanje radnog odnosa bez natječaja***

### **Članak 10.**

- (1) Iznimno od odredbe članka 9. ovoga Pravilnika, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu bez natječaja:
  - na određeno vrijeme, kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ili na drugi propisan način, ali ne dulje od 60 dana,
  - s osobom kojoj je ugovor o radu na neodređeno vrijeme otkazan zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga i koja se nalazi u evidenciji ureda državne uprave,
  - do punog radnog vremena, s radnikom koji u školskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme,
  - na temelju sporazuma školskih ustanova u kojima su radnici u radnom odnosu na neodređeno vrijeme ako žele zamijeniti mjesto rada zbog udaljenosti mjesta rada od mjesta stanovanja,
  - s osobom koja se zapošljava na radnom mjestu vjeroučitelja.
- (2) Način i postupak zasnivanja radnog odnosa bez natječaja provodi se u skladu odredbi Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

- ***Odlučivanje o zasnivanju radnog odnosa***

### **Članak 11.**

- (1) O zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj uz prethodnu suglasnost Školskog odbora, a samostalno u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu na vrijeme do 60 dana.

- (2) 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.
- (3) Ako Školski odbor uskrati suglasnost ravnatelju za zasnivanje radnog odnosa s predloženim kandidatom, ravnatelj može na istoj sjednici Školskog odbora predložiti zasnivanje radnog odnosa s drugim sljedećim kandidatom s Konačne rang liste koje mu je dostavilo Povjerenstvo za procjenu (u skladu s člankom 107. stavak 9. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi).
- (4) Ako ne postoji niti jedan kandidat koji ispunjava uvjete za prijem u radni odnos s kojim bi se mogao zasnovati radni odnos ili ne postoji kandidat za kojega se može predmnijevati da će kvalitetno obavljati poslove za koje je objavljen natječaj, ravnatelj će predložiti Školskom odboru da se nitko ne primi u radni odnos temeljem raspisanog natječaja te da se natječaj ponovi.

- ***Sklapanje ugovora o radu***

### **Članak 12.**

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ravnatelj i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim odredbama ugovora o radu.
- (2) Ugovor o radu u ime Škole sklapa ravnatelj.
- (3) Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ravnatelj i osoba koja traži zaposlenje usuglase o bitnim odredbama ugovora o radu.
- (4) Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj može od osobe koja traži zaposlenje tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za obavljanje ugovornih poslova.
- (5) Pri sklapanju ugovora o radu ravnatelj ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

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

### **Članak 13.**

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Ugovor o radu mora sadržavati najmanje sljedeće podatke o:
  - strankama i njihovu prebivalištu odnosno sjedištu
  - mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima rada uz navođenje mjesta rada na kojima radnik radi
  - nazivu, naravi ili vrsti poslova na kojima se radnik zapošljava
  - danu početka rada
  - očekivanom trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme
  - trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
  - otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Škola
  - osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
  - trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
- (3) U slučaju kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, pod zakonskog akta, kolektivnog ugovora te ovog Pravilnika, odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

#### **Članak 14.**

- (1) Ako se ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku, to ne utječe na postojanje i valjanost ugovora o radu.
- (2) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, ravnatelj Škole dužan je prije početka rada radniku uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.
- (3) Pisana potvrda iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati sve podatke ugovora o radu iz članka 13. ovoga pravilnika.

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

#### **Članak 15.**

- (1) Škola je dužna radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku osam (8) dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.
- (2) Svaku promjenu koja nastane kod radnika, a koja prema važećim propisima predstavlja obvezu prijave Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje ili Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje, radnik je dužan odmah po njenom nastanku prijaviti u Školi.
- (3) O promjeni iz stavka 2. ovog članka Škola je u obvezi u zakonom predviđenom roku i na propisani način obavijestiti Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje ili Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje.

- ***Probni rad***

#### **Članak 16.**

- (1) Pri sklapanju ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad ugovara se ugovorom o radu, a vrijeme trajanja utvrđuje se u skladu sa zakonskim odredbama i odredbama kolektivnog ugovora za konkretno radno mjesto.
- (3) U slučaju izočnosti radnika u trajanju od najmanje 10 dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, s tim da ukupno trajanje probnog rad u tom slučaju ne može trajati dulje od šest (6) mjeseci.

#### **Članak 17 .**

- (1) Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.
- (2) Probni rad radnika prati ravnatelj, ovlaštena osoba ili povjerenstvo koje imenuje ravnatelj.

#### **Članak 18.**

- (1) Najkasnije zadnjeg dana probnog rada, ravnatelj donosi pisanu odluku o uspješnosti odnosno neuspješnosti probnog rada radnika i o istom izvješćuje radnika.
- (2) Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje na snazi.
- (3) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu to predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
- (4) Kada radnik ne zadovolji na probnom radu ugovor o radu otkazuje mu se uz prethodnu suglasnost Školskog odbora i otkazni rok od najmanje sedam (7) dana.

(5) Na otkaz ugovora o radu zbog nepovoljne ocjene probnog rada ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim odredbi članka 120. (pisani oblik odluke o otkazu, obrazloženje i dostava odluke o otkazu), članka 121.st. 1. (tijek otkaznog roka) i članka 125. (sudski raskid radnog odnosa).

- ***Ugovor o radu na neodređeno vrijeme***

### **Članak 19.**

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

### **Članak 20.**

- (1) Kada su zakonom ili drugim propisom za obavljanje poslova u Školi utvrđeni posebni uvjeti, može se sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme samo s radnikom koji ispunjava te uvjete.
- (2) Dokaze o ispunjenosti uvjeta iz stavka 1. ovoga članka osigurava radnik do sklapanja ugovora o radu ili do dana početka rada.

- ***Ugovor o radu na određeno vrijeme***

### **Članak 21.**

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (2) Škola smije s istim radnikom sklopiti svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi mora biti naveden.
- (3) Pri sklapanju svakog sljedećeg uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme treba navesti da je radnik sa Školom već imao sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, uz navođenje razloga sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme prema stavku 2. ovoga članka.
- (4) Svaka izmjena ili dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (5) Ukupno vremensko trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme određuje se u skladu s odredbama Zakona o radu te Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

### **Članak 22.**

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

- zamjena privremeno nenazočnog radnika
- privremeno povećanje opsega posla

- ako se na natječaj ne osoba koja ispunjava uvjete natječaja, radni odnos se može zasnovati sa osobom koja ne ispunjava uvjete, a Škola je u obvezi ponoviti natječaj u roku pet (5) mjeseci
- kada je potrebno osigurati kontinuitet rada, odnosno kada obavljanje poslova koji ne trpe odgodu, radni odnos se može zasnovati na određeno vrijeme, bez natječaja, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ili na drugi zakonom propisani način, a najduže do 60 dana
- drugi razlozi propisani zakonom ili podzakonskim aktom.

### **Članak 23.**

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

### **Članak 24.**

- (1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru odnosno prestankom postojanja razloga zbog kojeg je ugovor sklopljen.
- (1) O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj izvješćuje radnika pismenim putem.

- *Zdravstvena sposobnost*

### **Članak 25.**

- (1) Zbog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova u Školi, osobu se može uputiti na liječnički pregled, a troškove toga pregleda snosi Škola.
- (2) Zdravstvena sposobnost za rad u Školi kao i posebna zdravstvena sposobnost za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada dokazuju se isključivo uvjerenjima ovlaštenih zdravstvenih ustanova.
- (3) Radnici Škole koji rade na poslovima s posebnim uvjetima rada dužni su u utvrđenim rokovima pristupiti posebnim periodičnim zdravstvenim pregledima radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.
- (4) Radnici iz stavka 3. ovog članka dužni su voditi računa o rokovima ponovnog pregleda te o istom pravovremeno obavijestiti tajnika škole, koji je potom dužan izvršiti narudžbu tog pregleda kod nadležne zdravstvene ustanove.
- (5) Radnik koji propusti činidbu iz stavka 4. ovoga članka snosi odgovornost za učinjeni propust.



### **III. PRIPRAVNICI I STRUČNI ISPIT**

#### ***Pojam pripravnika***

#### **Članak 26.**

- (1) Osoba koja se prvi puta zapošljava u zanimanju za koje se školovala, zasniva radni odnos u Školi na poslovima nastavnika, odnosno stručnog suradnika kao pripravnik.
- (2) Prava i obveze Škole i pripravnika iz stavka 1. ovoga članka uređuju se ugovorom o radu.
- (3) S pripravnikom se izjednačava i osoba čije je radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala kraće od trajanja pripravničkog staža, s time da će se joj se u pripravnički staž uračunati i dotadašnje radno iskustvo.

#### ***Ugovor o radu s pripravnikom***

#### **Članak 27.**

- (1) Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno ili na određeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu s pripravnikom na neodređeno vrijeme sklapa se uz uvjet polaganja stručnog ispita u zakonom propisanom roku.

#### ***Stručni ispit***

#### **Članak 28.**

- (1) Pripravnički staž traje godinu dana.
- (2) Nakon isteka pripravničkog staža, pripravnik je dužan položiti stručni ispit u roku od godine dana od dana isteka pripravničkog staža.
- (3) Ako pripravnik ne položi stručni ispit u roku navedenom u stavku 2. ovog članka, prestaje mu radni odnos istekom zadnjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.
- (4) Iznimno od stavka 2. ovoga članka rok za polaganje stručnog ispita u slučaju privremene nesposobnosti radnika za rad, korištenja roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad.

#### ***Primjena propisa za stažiranje***

#### **Članak 29.**

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

#### ***Polaganje stručnog ispita radnika s radnim iskustvom***

#### **Članak 30.**

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

- (2) Ako osoba iz stavka 1. u navedenom roku ne položi stručni ispit, radni odnos joj prestaje istekom zadnjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.
- (3) Iznimno od stavka 1. ovog članka, rok za polaganje stručnog ispita u slučaju privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad.

- ***Stjecanje pedagoških kompetencija i polaganje stručnog ispita***

### **Članak 31.**

- (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, ali nema stečene pedagoške kompetencije ni položen stručni ispit, radni se odnos zasniva uz uvjet stjecanja pedagoških kompetencija i polaganja stručnog ispita u roku od dvije (2) godine od dana zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Stjecanje pedagoških kompetencija preduvjet je za polaganje stručnog ispita.
- (3) Ako osoba iz stavka 1. ovoga članka ne stekne pedagoške kompetencije i ne položi stručni ispit u roku od dvije (2) godine od dana zasnivanja radnog odnosa, radni odnos joj prestaje istekom zadnjeg dana roka za stjecanje pedagoških kompetencija i polaganje stručnog ispita.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovog članka, rok za stjecanje pedagoških kompetencija i polaganje stručnog ispita u slučaju privremene nesposobnosti radnika za rad, korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad.
- (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 26. do 27. ovog Pravilnika.

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

### **Članak 32.**

- (1) Škola može u skladu s Godišnjim planom i programom rada Škole radi pripremanja za polaganje stručnog ispita primiti nastavnika i stručnog suradnika na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa u Školi.
- (2) Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa ne može trajati duže od pripravničkog staža iz članka 28. ovoga Pravilnika.
- (3) S osobom koja se stručno osposobljava za rad ravnatelj sklapa pisani ugovor o stručnom osposobljavanju za rad na određeno vrijeme kojim su određena prava i obveze osobe koja se stručno osposobljava za rad i Škole.

## ***IV. RADNO VRIJEME***

- ***Puno radno vrijeme***

### **Članak 33.**

- (1) Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

- (2) Ravnatelj Škole može sklopiti dopunski ugovor o radu najduže do osam (8) sati tjedno odnosno sto osamdeset (180) sati godišnje s radnikom koji radi u punom radnom vremenu, u drugoj školi odnosno kod drugog poslodavca, samo uz prethodnu pisanu suglasnost škole odnosno svih poslodavaca.

- *Nepuno radno vrijeme*

#### **Članak 34.**

- (1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme koje je kraće od punog radnog vremena.
- (2) Ravnatelj će sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.
- (3) Radnik ne može sklopiti ugovor o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.
- (4) Prilikom sklapanja ugovora o radu s nepunim radnim vremenom radnik je dužan izvijestiti ravnatelja Škole o svim sklopljenim ugovorima o radu na nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem.
- (5) Ako radnik s kojim je Škola sklopila ugovor o radu s nepunim radnim vremenom radi kod još jednog ili više poslodavaca, ravnatelj treba s drugim poslodavcima dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa proizašlih iz zakona i kolektivnog ugovora.
- (6) Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu ravnatelj može rasporediti u manje od pet (5) radnih dana u tjednu.
- (7) Ravnatelj može sklopiti dopunski ugovor o radu najduže do osam (8) sati tjedno odnosno sto osamdeset (180) sati godišnje s radnikom koji radi u punom radnom vremenu u drugoj školi odnosno kod drugog poslodavca samo uz prethodnu pisanu suglasnost škole odnosno svih poslodavaca.

- *Izjednačavanje prava radnika koji rade u nepunom radnom vremenu*

#### **Članak 35.**

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

- *Mogućnost promjene ugovora*

#### **Članak 36.**

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

- *Evidencija o radnicima i radnom vremenu*

#### **Članak 37.**

- (1) U Školi se vodi evidencija o svim radnicima i o njihovom radnom vremenu.

(2) Evidencija iz stavka 1. ovog članka vodi se sukladno pravilniku kojeg donosi ministar.

- ***Raspored radnog vremena***

### **Članak 38.**

- (1) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana.
- (2) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno.
- (3) Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu ravnatelj može rasporediti u sve radne dane tijekom tjedna ili samo u pojedine radne dane u tjednu.
- (4) Raspored radnog vremena radnika koji rade na poslovima nastavnika i stručnih suradnika utvrđuje ravnatelj pisanim rasporedom sati, koji čini sastavni dio Godišnjeg plana i programa rada Škole, a za ostale radnike pisanom odlukom.
- (5) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
- (6) Radnik za vrijeme trajanja radnog vremena može napustiti radni prostor Škole samo uz dopuštenje ravnatelja, voditelja smjene ili tajnika.
- (7) Ravnatelj mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeka potrebe za radom.

- ***Prekovremeni rad***

### **Članak 39.**

- (1) Ravnatelj treba uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika i u drugim slučajevima prijeka potrebe ili kada je to određeno zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.
- (2) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset (180) sati godišnje.
- (3) Ako radnik radi prekovremeno ukupno trajanje njegova rada, uključivo i prekovremeni rad, ne smije biti duže od pedeset (50) sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad se radniku isplaćuje u skladu s odredbama kolektivnog ugovora.
- (5) Rad nastavnika kada zamjenjuje odsutnog nastavnika u neposrednom odgojno-obrazovnom radu, ako na te poslove nije redovno raspoređen, uz ispunjavanje uvjeta iz stavka 2. i 3. ovoga članka, smatra se prekovremenim radom.
- (6) Škola je dužna voditi evidenciju zamjena za svakog zaposlenika.
- (7) Ravnatelj prekovremeni rad uvodi pisanom odlukom/nalogom kojeg je dužan dostaviti radniku.
- (8) Izuzetno iz stavka 7. ovoga članka, ako priroda prijeka potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisanu odluku/nalog, tada je ravnatelj dužan svoj usmeni zahtjev radniku pisano potvrditi u roku od sedam (7) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (9) Ravnatelj može zadužiti prekovremenim radom trudnicu, roditelja djeteta do tri godine, samohranog roditelja s djetetom do šest godina i radnika koji radi u nepunom radnom vremenu, radnika iz članka 33. stavka 2. te radnika iz članka 34. stavka 7. ovog Pravilnika samo u slučaju ako su mu dostavili pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

- ***Preraspodjela radnog vremena***

### **Članak 40.**

- (1) Kada narav posla i proces rada to zahtijevaju, puno ili nepuno ugovoreno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja, koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, radnik u jednom razdoblju radi duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od ugovorenog vremena.
- (2) Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 1. ovog članka ne može tijekom godine biti prosječno dulje od ugovorenog radnog vremena.
- (3) Preraspoređeno radno vrijeme radnika, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam (48) sati tjedno.
- (4) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (5) Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj.
- (6) Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavaca, trudnici, roditelju s djetetom do tri godine života i samohranom roditelju s djetetom do šest godina života, radno vrijeme se može preraspodijeliti samo ako poslodavcu dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (7) Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, Škola je dužna utvrditi Plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme.
- (8) Plan iz stavka 7. ovog članka ravnatelj je prethodno dužan dostaviti nadležnoj prosvjetnoj inspekciji, a prema potrebi i inspekciji rada.

- ***Rad na projektima***

### **Članak 41.**

- (1) Ravnatelj Škole može, uz suglasnost Školskog odbora, omogućiti radniku Škole obavljanje poslova na projektu Europske unije ili fondovima Europske unije ako su sredstva za plaću osigurana iz sredstava projekta ili fonda, uz pripadajuće doprinose poslodavca, ako je za vrijeme obavljanja poslova radnika na projektu moguće osigurati nesmetani nastavak radnog procesa u Školi.
- (2) Iznimno, uz suglasnost Školskog odbora, i ravnatelj Škole može kao radnik Škole obavljati poslove na projektu iz stavka 1. ovoga članka u dijelu radnog vremena ako su sredstva za plaću osigurana iz sredstava projekta ili fonda, uz pripadajuće doprinose poslodavca, ako je za vrijeme obavljanja poslova ravnatelja Škole na projektu moguće osigurati nesmetano obavljanje poslovođno i stručno vođenje poslova u Školi.
- (3) Za vrijeme obavljanja poslova na projektu iz stavka 1. ovoga članka radniku Škole iz stavka 1. ovoga članka umanjit će se ukupne tjedne obveze u trajanju koje odgovara radnom vremenu na poslovima na projektu, i to tako da se razmjerno umanje svi oblici rada.
- (4) Za vrijeme obavljanja poslova na projektu iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj iz stavka 2. ovoga članka samostalno će određivati svoje radno vrijeme tako da poslove na projektu iz stavka 1. obavlja unutar svog redovitog radnog vremena.
- (5) Radniku Škole iz stavka 1. ovoga članka koji u Školi radi u nepunom radnom vremenu na temelju ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme, iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, za vrijeme obavljanja poslova na projektu iz stavka 1. ovoga članka na

- njegov se zahtjev ukupne tjedne obveze mogu uvećati u trajanju koje odgovara radnom vremenu na poslovima na projektu.
- (6) Radnik Škole iz stavka 1. ovoga članka ne može kod jednog ili više školskih ustanova, odnosno poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.
  - (7) Radnik Škole iz stavka 3. ovoga članka za obavljanje poslova na projektu iz stavka 1. ovoga članka ostvaruje pravo na uvećanje plaće u iznosu od 30 % u odnosu na plaću koju bi ostvarivao obavljajući poslove svog radnog mjesta, koje uvećanje se obračunava i isplaćuje za radno vrijeme na poslovima na projektu za vrijeme u kojem obavlja poslove na projektu.
  - (8) Ravnatelj Škole iz stavka 2. ovoga članka za obavljanje poslova na projektu iz stavka 1. ovoga članka ostvaruje pravo na plaću za uvećano trajanje ukupnih tjednih obveza, pri čemu za radno vrijeme na poslovima na projektu za vrijeme u kojem obavlja poslove na projektu ostvaruje pravo na uvećanje plaće u iznosu od 30 % u odnosu na plaću koju bi ostvarivao obavljajući poslove svog radnog mjesta, koje uvećanje se obračunava i isplaćuje za radno vrijeme na poslovima na projektu za vrijeme u kojem obavlja poslove na projektu.
  - (9) O obavljanju poslova na projektu iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj i radnik Škole sklapaju sporazum na određeno vrijeme (sporazum, dodatak ugovora o radu, aneks ugovora o radu, izmjena ugovora o radu i sl.) kojim će na određeno vrijeme, najduže za vrijeme trajanja projekta iz stavka 1. ovoga članka, izmijeniti odredbe ugovora o radu na jedan od načina kako je to uređeno stavcima 3., 5., 6. i 7. ovoga članka.
  - (10) Protekom vremena trajanja projekta iz stavka 1. ovoga članka sporazum iz stavka 9. ovoga članka prestaje te radnik Škole nastavlja radni odnos na temelju ugovora o radu koji je imao prije sklapanja sporazuma iz stavka 9. ovoga članka.
  - (11) Za vrijeme obavljanje poslova na projektu iz stavka 1. ovoga članka Škola može zasnovati radni odnos ugovorom na određeno vrijeme s osobom koja će zamjenjivati radnika Škole koji obavlja poslove na projektu na njegovim redovitim poslovima.
  - (12) Škola može zasnovati radni odnos ugovorom na određeno vrijeme s osobom koja će kao radnik Škole obavljati samo poslove na projektu iz stavka 1. ovoga članka, pri čemu se njegova plaća može ugovoriti ako su sredstva za plaću osigurana iz sredstava projekta ili fonda, maksimalno do najvećeg propisanog koeficijenta za radno mjesto savjetnika u školskim ustanovama, uvećanog za 30 %.
  - (13) Ravnatelj Škole iz stavka 2. ovoga članka ostvaruje pravo na uvećanje plaće u iznosu od 30 % koje uvećanje se obračunava i isplaćuje za radno vrijeme na poslovima na projektu za vrijeme u kojem obavlja poslove na projektu, a najviše u ukupnom trajanju od 30 % od tjednog radnog vremena, o čemu odlučuje Školski odbor koji sklapa s ravnateljem sporazum na određeno vrijeme o obavljanju poslova na projektu.

## ***ODMORI I DOPUSTI***

- ***Stanka***

### **Članak 42.**

- (1) Na temelju posebne naravi posla u srednjem školstvu odmor (stanka) je sastavni dio odluke o tjednom zaduženju radnika u trajanju od 30 minuta dnevno, s time da se ne umanjuje norma neposrednog odgojno-obrazovnog rada.
- (2) Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj u skladu s odredbama Kolektivnih ugovora.

- *Dnevni odmor*

#### Članak 43.

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

- *Tjedni odmor*

#### Članak 44.

- (1) Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.
- (2) Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom i nedjeljom, osigurat će mu se tijekom sljedećeg tjedna jedan dan odmora u razdoblju sukladno odredbama kolektivnog ugovora.
- (3) Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovoga članka određuje ravnatelj.
- (4) Ako radniku nije moguće osigurati dane tjednog odmora isplatiti će mu se uvećanje plaće na način određen kolektivnim ugovorom.

### V. GODIŠNJI ODMOR

- *Pravo na godišnji odmor*

#### Članak 45.

- (1) Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna odnosno 20 radnih dana.
- (2) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani određeni zakonom, vrijeme privremene nesposobnosti za rad utvrđene od strane ovlaštenog liječnika te dani plaćenog dopusta.

- *Kriteriji za određivanje godišnjeg odmora*

#### Članak 46.

- (1) Na godišnji odmor iz članka 45. ovog Pravilnika radnik ostvaruje i dodatni broj radnih dana u skladu s odredbama kolektivnog ugovora na osnovi sljedećih kriterija:

a) prema uvjetima rada:

rad na poslovima s otežanim uvjetima rada .....	<b>2 dana</b>
rad u smjenama, dvokratni rad ili redovni rad subotom i nedjeljom, rad blagdanima i neradnim danima određenim zakonom.....	<b>2 dana</b>
za poslove razrednika.....	<b>1 dan</b>
za rad u više programa.....	<b>1 dan</b>
za rad s učenicima s teškoćama u razvoju.....	<b>2 dana</b>
za rad u dvije škole.....	<b>1 dan</b>

b) prema složenosti poslova:

radna mjesta I.vrste .....	<b>4 dana</b>
radna mjesta II.vrste .....	<b>3 dana</b>
radna mjesta III.vrste .....	<b>2 dana</b>
ostali poslovi.....	<b>1 dan</b>

- c) prema dužini radnog staža:
- |                         |               |
|-------------------------|---------------|
| od 5 do 15 godina.....  | <b>2 dana</b> |
| od 15 do 25 godina..... | <b>3 dana</b> |
| od 25 do 35 godina..... | <b>4 dana</b> |
| preko 35 godina.....    | <b>5 dana</b> |
- d) prema posebnim socijalnim uvjetima:
- |   |               |
|---|---------------|
| roditelju, posvojitelju ili staratelju s 1 malodobnim djetetom.....                   | <b>2 dana</b> |
| roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan |               |
| roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju.....           | <b>3 dana</b> |
| samohranom roditelju.....   | <b>1 dan</b>  |
| sudioniku Domovinskog rata .....  | <b>1 dan</b>  |
- e) prema doprinosu na radu:
- |   |               |
|---|---------------|
| ako ostvaruje izvrsne rezultate rada..... | <b>3 dana</b> |
| ako je vrlo uspješan.....                 | <b>2 dana</b> |
| ako je uspješan .....                     | <b>1 dan</b>  |
- f) prema invaliditetu:
- |  |               |
|--|---------------|
| osobe s invaliditetom s procijenjenom invalidnošću od 25 do 50%..... | <b>2 dana</b> |
| osobe s invaliditetom s procijenjenom invalidnošću preko 50%.....    | <b>4 dana</b> |
- (2) Maksimalno trajanje godišnjeg odmora je trideset (30 ) radnih dana.

- ***Vrijeme korištenja godišnjeg odmora***

#### **Članak 47.**

- (1) Radnici koriste godišnji odmor u pravilu tijekom zimskog, proljetnog i ljetnog odmora učenika, prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.
- (2) Radnik može u dogovoru s ravnateljem Škole, a u skladu sa stavkom 1. ovog članka, godišnji odmor koristiti i u više dijelova.
- (3) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, obavezan je tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva (2) tjedna godišnjeg odmora neprekidno, pod uvjetom da je ostvario godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedno, osim ako se ne dogovori drukčije s poslodavcem.

- ***Raspored korištenja godišnjih odmora***

#### **Članak 48.**

- (1) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi i o rasporedu te trajanju godišnjeg odmora, ravnatelj izvješćuje radnika najmanje petnaest (15) dana prije korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Raspored korištenja godišnjih odmora, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem/sindikalnim povjerenikom/Sindikalnim vijećem Škole u funkciji radničkog vijeća ravnatelj treba donijeti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (3) Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovom zahtjevu.
- (4) Radnik je dužan vratiti se na rad u skladu s rješenjem odnosno odlukom o korištenju godišnjeg odmora.



- ***Puni godišnji odmor***

#### **Članak 49.**

- (1) Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid između dva radna odnosa duži od osam (8) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.
- (2) Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada ne smatra se prekidom rada u smislu roka stjecanja prava na godišnji odmor iz stavka 1. ovog članka.

- ***Razmjerni dio godišnjeg odmora***

#### **Članak 50.**

- (1) Radnik koji nije ostvario pravo na puni godišnji odmor ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (2) Razmjerni godišnji odmor računa se na način da se radniku odredi broj dana punog godišnjeg odmora na koji bi ostvarivao pravo, zatim se tako određen broj dana podijeli sa 12 i pomnoži s brojem mjeseci za koje radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- (3) Pri računanju broja dana, najmanje polovica dana zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
- (4) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, a prema odluci koju donosi ravnatelj Škole.

- ***Odluka o korištenju godišnjeg odmora***

#### **Članak 51.**

- (1) Odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto.
- (2) Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, odluka iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

- ***Prekid godišnjeg odmora***

#### **Članak 52.**

- (1) Započeto korištenje godišnjeg odmora prekinuto zbog privremene nesposobnosti za rad utvrđene od strane ovlaštenog liječnika te dana plaćenog dopusta, radnik može u istoj kalendarskoj godini nastaviti nakon prestanka razloga spriječenosti.
- (2) Radnik je dužan vratiti se na rad u skladu sa odlukom o korištenju godišnjeg odmora, bez obzira koliko dana neiskorištenog godišnjeg odmora mu je preostalo.
- (3) O novom vremenu korištenja prekinutog godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

- *Naknada za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i naknada plaće za neiskorišteni godišnji odmor*

#### **Članak 53.**

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, odnosno najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnika.
- (2) U slučaju prestanka ugovora o radu, Škola je dužna radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti ili djelomično, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Naknada za neiskorišteni godišnji odmor iz stavka 2. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.
- (4) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

- *Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu*

#### **Članak 54.**

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik u skladu s člankom 47. stavkom 2. i 3. ovog Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti do 30. lipnja iduće kalendarske godine.
- (2) Godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine.
- (3) Iznimno, od stavka 1. ovog članka godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.
- (4) Radnik ne može prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 47. stavak 3. ovog Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
- (5) O prekidu korištenja godišnjeg odmora odnosno novom trajanju i razdoblju korištenja prekinutog godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

- *Plaćeni dopust*

#### **Članak 55.**

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

- sklapanja braka ili životnog partnerstva .....**5 radnih dana**
- rođenja ili posvojenja djeteta .....**5 radnih dana**
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, maćehe, očuha i unuka.....**5 radnih dana**
- smrti djeda ili bake te roditelja supružnika ..... **2 radna dana**
- selidbe u istom mjestu stanovanja .....**2 radna dana**

- selidbe u drugo mjesto stanovanja ..... **4 radna dana**
- teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta izvan mjesta stanovanja ..... **3 radna dana**
- nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama ..... **1 radni dan**
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, sportskim igrama, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. .... **2 radna dana**
- elementarne nepogode ..... **5 radnih dana**
- za svako dobrovoljno darivanje krvi ..... **2 radna dana**

- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj i za svako darivanje krvi navedeni u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju radnih dana koje je tijekom godine iskoristio po drugim osnovama.
- (3) Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane dok je radnik na godišnjem odmoru, na njegov zahtjev korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.
- (4) Pravo na plaćeni dopust radnik koristi isključivo u prigodi u kojoj ostvaruje to pravo, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi kada radnik to pravo može koristiti tijekom kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

- ***Plaćeni dopust za stručno usavršavanje i osposobljavanje***

#### **Članak 56.**

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

- ***Plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita***

#### **Članak 57.**

- (1) Za polaganje stručnog ispita radnik-pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od:
- 5 radnih dana za radno mjesto III. vrste,
  - 7 radnih dana za radno mjesto II. vrste,
  - 10 radnih dana za radno mjesto I. vrste.
- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan polaganja stručnog ispita, kao i na troškove prijevoza do mjesta u kojem se polaže stručni ispit. Ako javnim prijevozom iz mjesta prebivališta-boravišta do mjesta polaganja stručnog ispita nije moguće doći i vratiti se u istom danu radnik ima pravo na još jedan (1) dan plaćenoga dopusta te trošak smještaja prema potrebi što je dužan dokazati odgovarajućim računom.
- (3) Ukupan broj dana plaćenog dopusta iz članka 56. te stavka 1. i 2. ovog članka je do 15 dana godišnje.

#### **Članak 58.**

- (1) Dopust iz članka 55., 56. i 57. ovog Pravilnika odobrava ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka ravnatelj može odobriti dopust i na temelju usmenog zahtjeva ako se radi o hitnom slučaju, a radnik zbog nastalih okolnosti nije u mogućnosti podnijeti pismeni zahtjev.

- ***Dopust za školovanje***

#### **Članak 56.**

- (1) Tijekom kalendarske godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja radnik ima pravo na dopust koji mu nije plaćen, i to:
  - 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita za stjecanje cjelovite kvalifikacije u srednjoj školi,
  - 10 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita,
  - 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,
  - 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).
- (2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Škole.

- ***Neplaćeni dopust***

#### **Članak 55.**

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

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

- ***Zaštita života i zdravlja radnika***

#### **Članak 56.**

- (1) Ravnatelj Škole je obavezan osigurati uvjete rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika i boravak učenika u Školi.
- (2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Škola će održavati prostorije, uređaje, opremu, sredstva i pomagala, radno mjesto i pristup radnom mjestu, te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.
- (3) Ravnatelj je dužan radnike redovno izvješćivati o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

- ***Upoznavanje s opasnostima i osposobljavanje za rad na siguran način***

#### **Članak 57.**

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

- ***Utjecaj okolnosti na obavljanje ugovorenih poslova***

#### **Članak 58.**

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

- ***Prosudba radne sposobnosti***

#### **Članak 59.**

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

- ***Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja***

**Članak 60.**

- (1) Ravnatelj Škole ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.
- (2) Ravnatelj ne smije tražiti bilo kakve podatke od radnice o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.
- (3) Ostvarivanje prava roditelja, roditelja i posvojitelja obavlja se u skladu s odredbama Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama te ostalim posebnim propisima.

- ***Zaštita osobnih podataka (privatnosti radnika)***

**Članak 61.**

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

- ***Zaštita dostojanstva radnika***

**Članak 62.**

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

- ***Način upozoravanja radnika o obvezi poštivanja dostojanstva radnika***

#### **Članak 63.**

- (1) Svako radnikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.
- (2) U cilju prepoznavanja i prevencije uznemiravanja na radu ravnatelj Škole dužan je osigurati informiranje i edukaciju svih zaposlenih o zakonskim uvjetima rada i radnoj kulturi, educiranje o stresu te načinu prepoznavanja i zaštite od svih vrsta uznemiravanje.

- ***Imenovanje radnika za primanje ili rješavanje pritužaba***

#### **Članak 64.**

- (1) Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja je ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika.
- (2) Za imenovanje ovlaštene osobe ravnatelj je u obvezi dobiti suglasnost skupa radnika.
- (3) Ovlaštena osoba je ovlaštena primiti zahtjeve i pokretati postupke rješavanja pritužbi zaposlenika vezanih uz zaštitu dostojanstva zaposlenika.
- (4) Ovlaštena osoba je obvezna o poduzetim mjerama zaštite dostojanstva zaposlenika u ustanovi podnositi periodična (polugodišnja) izvješća ravnatelju Škole, predstavniku radničkog vijeća odnosno sindikalnom povjereniku s pravima i obvezama radničkog vijeća i školskom odboru Škole.

- ***Provođenje postupka zbog uznemiravanja radnika***

#### **Članak 65.**

- (1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, može podnijeti pisanu pritužbu ovlaštenom radniku (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba), koja se obvezno urudžbira.
- (2) Osobni podaci radnika koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju tajnu i ne smiju se priopćavati trećima.
- (3) Pisana pritužba iz stavka 1. ovoga članka sadržava:
  - podatke o podnositelju pritužbe,
  - podatke o osobi koja vrši neželjeno ponašanje,
  - kratak opis povrede dostojanstva zaposlenika (trajanje, učestalost i sl.),
  - navođenje dokaza (svjedoci, pisana dokumentacija, liječnički izvještaji i sl.) ukoliko postoje,
  - potpis podnositelja pritužbe, mjesto i datum.
- (4) Ovlaštena je osoba dužna, najkasnije sljedećega radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. O očitovanju zaposlenika sastavlja se bilješka koju taj radnik i ovlaštena osoba supotpisuju.
- (5) Ovlaštena osoba, ukoliko procijeni da je to potrebno, predlaže mogućnosti i savjetuje provođenje i drugih radnji poput postupka mirenja suočenjem radnika koji su podnijeli pritužbu i radnika na koga se pritužba odnosi, saslušanjem i drugih osoba koje imaju saznanja o činjenicama vezanim za uznemiravanje i dr. kako bi na dokazan način utvrdila navode iz pritužbe.

- ***Pravo na prekid rada zbog uznemiravanja***

#### **Članak 66.**

- (1) Ako ovlašteni radnik u roku iz članka 85. stavka 4. ovog Pravilnika ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su poduzete mjere očito

neprijemne, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

- (2) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će ravnatelj zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu iz članka 85. stavka 1. ovoga Pravilnika i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio ravnatelja u roku od osam dana od dana prekida rada.

- ***Vođenje dokumentacije o postupku uznemiravanja***

### **Članak 67.**

- (1) O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojega ovlaštena osoba, ukoliko je utvrdila uznemiravanje, predlaže mjere zaštite dostojanstva.
- (2) Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od 8 dana od dana primitka pritužbe o uznemiravanju.

- ***Mjere u zaštiti dostojanstva***

### **Članak 68.**

- (1) Uzimajući su obzir sve okolnosti slučaja uznemiravanja, ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje postoji, predlaže ravnatelju neku od navedenih mjera u zaštiti dostojanstva radnika ili druge primjerene mjere radi daljnjeg sprečavanja uznemiravanja:
  - usmeno upozorenje zaposleniku koji je izvršio uznemiravanje,
  - pisano upozorenje zaposleniku koji je izvršio uznemiravanje zbog skrivljenog ponašanja,
  - pokretanje inspekcijskog nadzora u slučaju ponovljenog uznemiravanja.
  - razmještaj, tako da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanoga i radnika koji je vršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru,
  - izmjenu rasporeda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanoga i radnika koji vrši uznemiravanje.
- (2) Ovisno o težini povrede iz radnog odnosa, ravnatelj može predložiti redoviti odnosno izvanredni otkaza ugovora o radu.

- ***Zabrana diskriminacije***

### **Članak 69.**

- (1) U Školi je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.
- (2) Pod pojavnim oblicima iz stavka 1. ovoga članka razumijeva se izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, zapošljavanja, napredovanja, profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

- ***Izravna i neizravna diskriminacija***

### **Članak 70.**

- (1) Pod izravnom diskriminacijom iz članka 89. stavka 2. ovoga Pravilnika razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla,



imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.

- (3) Pod neizravnom diskriminacijom iz članka 69. stavka 2. ovoga Pravilnika razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovoga članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim i nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

- ***Obveza upozoravanja na diskriminaciju***

#### **Članak 71.**

Dužnost je svih tijela i radnika Škole pratiti i upozoravati na bilo koji oblik nastanka izravne ili neizravne diskriminacije.

- ***Prijava diskriminacije***

#### **Članak 72.**

- (1) Uz pristanak osobe koja je možebitna žrtva diskriminacije u Školi, školska tijela dužna su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju ovlaštenom pravobranitelju.
- (2) Kada pravobranitelji iz stavka 1. ovoga članka to zahtijevaju, školska tijela dužna su im u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva dostaviti sve podatke i tražene isprave u svezi s diskriminacijom.

### ***VII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA***

#### **Članak 73.**

- (1) Pravo radnika na plaću, naknadu plaće, uvećanje plaće, pravo na otpremninu, jubilarnu nagradu, naknadu troškova prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla, pravo na solidarnu pomoć, dnevnice za službena putovanja, regres za korištenje godišnjeg odmora te ostala materijalna prava utvrđuju se i isplaćuju u skladu sa zakonskim odredbama te odredbama Kolektivnog ugovora.
- (2) Za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu u dvije ili više škola ravnatelji tih škola trebaju se dogovoriti o ostvarivanju materijalnih prava radnika iz stavka 1. ovog članka.
- (3) Ravnatelj Škole pravodobno će dostavljati nadležnim tijelima podatke za ostvarivanje prava iz stavka 1. ovog članka.

#### **Članak 74.**

- (1) Prigodom isplate plaće ili najkasnije u roku od 15 dana od dana isplate radniku se uručuje obračun iz kojeg je vidljivo kako su utvrđeni iznosi plaće, naknade plaće i druge naknade.
- (2) Obračuni iz stavka 1. ovog članka ovršne su isprave.

## **Članak 75.**

- (1) Računovodstvo Škole će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu i uplaćivati ju na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.
- (2) Pisanu suglasnost iz stavka 1. ovoga članka sindikat ili radnik dužan je dostaviti računovodstvu Škole.

- *Sredstva iz projekata*

## **Članak 76.**

- (1) Radnicima Škole koji imaju sklopljen ugovor o radu za obavljanje poslova na realizaciji odobrenih projekata, koji ne čine osnovnu djelatnost škole, sredstva za plaću, naknadu plaće, materijalna prava i druge novčane nadoknade osiguravaju se iz sredstava tih projekata.
- (2) Osnovna plaća radnika iz stavka 1. ovog članka odnosno naknada plaće i materijalna prava radnika, isplaćivat će se sukladno ugovoru o radu, u iznosu utvrđenim odrednicama projekta, a temeljem osiguranih sredstava od strane davatelja projekta s kojim će Škola sklopiti ugovor ili sporazum o realizaciji projekta i osiguranju financijskih sredstava.

## **VIII. ODLUČIVNAJE O STATUSU RADNIKA I PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

- *Odlučivanje o statusu radnika*

## **Članak 77.**

- (1) O statusu radnika u Školi odlučuju ravnatelj i Školski odbor.
- (2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj:
  1. izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme
  2. izvješćuje radnika s navršениh 65 godina života i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu
  3. uređuje vođenje evidencije o radnicima i radnom vremenu radnika
  4. upućuje radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova
  5. imenuje osobu koja će osim njega biti ovlaštena nadzirati prikupljaju li se osobni podatci radnika, obrađuju, koriste i dostavljaju trećima zakonito
  6. sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu
  7. izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa
  8. izvješćuje pripravnika, drugog učitelja ili stručnog suradnika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita ili ne stjecanja pedagoških kompetencija,
  9. izvješćuje radnike koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nisu pravodobno vratili na rad, o gubitku daljeg prava rada u Školi,
  10. predlaže Školskom odboru upućivanje radnika na prosudbu radne sposobnosti
  11. nudi radniku koji nije u mogućnosti uredno izvršavati obveze u odgojno-obrazovnom radu zbog trajno narušenog psihofizičkog zdravlja, obavljanje drugih poslova prema preostaloj radnoj sposobnosti, ako u Školi ima takvih poslova,
  12. kod otkaza ugovora o radu provodi postupak savjetovanja s radničkim vijećem i osigurava dokaze o razlozima za otkaz ugovora o radu

13. odlučuje uz prethodnu suglasnost Školskog odbora o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu
  14. prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova
  15. radniku, na njegov zahtjev, u roku do osam dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i obveznog zdravstvenog osiguranja te mu izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Školi, a do petnaest dana po službenoj dužnosti
  16. podnosi zahtjev za isplatu otpremnine radniku kojemu je ugovor o radu otkazan zbog poslovnih ili osobnih razloga
  17. dostavlja Hrvatskom zavodu za zapošljavanje podatke o zaposlenim radnicima s utvrđenim invaliditetom
  18. dostavlja Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje podatke o radniku s kojim se sklopio ugovor o radu, kao i sve podatke o nastalim promjenama do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa. Podatke o nastalim promjenama dostavljaju se i Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje.
  19. daje ili uskraćuje suglasnost radniku kod namjere o korištenju prava na roditeljske i roditeljske vremenske potpore,
  20. prijavljuje Uredu državne uprave potrebu za radnikom i prestanak potrebe za radnikom i bivšim ravnateljem (tehnološki višak),
  21. obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima Škole.
- (2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Školski odbor:
1. daje ravnatelju prethodnu suglasnost kod zasnivanja radnog odnosa i donošenja odluka o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu,
  2. odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o upućivanju radnika na prosudbu radne sposobnosti,
  3. daje prethodnu suglasnost na sklapanje sporazuma s Radničkim vijećem,
  4. odlučuje o zahtjevima radnika za zaštitu prava iz radnog odnosa,
  5. obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, statutom i drugim općim aktima Škole.

- ***Postupanje u slučaju saznanja postojanja kaznenih djela***

### **Članak 78.**

- (1) Ako radnik Škole bude pravomoćno osuđen za neko od kaznenih djela iz članka 106. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, Škola može otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a po proteku tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, u kojem će slučaju Škola, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.
- (2) Ako Škola sazna da je protiv radnika Škole pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz članka 106. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, udaljit će (suspendirati) radnika od obavljanja poslova do obustave kaznenog postupka odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja s posla.

- (3) Ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni postupak pokrenut protiv radnika ili je pravomoćnom presudom radnik oslobođen od odgovornosti, radnik će se vratiti na posao te će mu biti vraćen obustavljeni dio plaće od prvog dana udaljenja

- ***Prestanak radnog odnosa***

### **Članak 79.**

- (1) Radniku Škole ugovor o radu prestaje sukladno općim propisima o radu.
- (2) Ugovor o radu prestaje:
- smrću radnika
  - istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
  - kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža
  - sporazumom radnika i Škole
  - dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad
  - otkazom
  - odlukom nadležnog suda
  - pripravniku koji u zakonski propisanom roku odnosno roku utvrđenom u ugovoru o radu ne položi stručni ispit
  - radniku koji je zasnovao radni odnos na mjestu učitelja odnosno stručnog suradnika bez potrebnih pedagoških kompetencija, uz uvjet stjecanja tih kompetencija, ako u zakonski određenom roku odnosno u roku utvrđenom ugovorom o radu ne stekne pedagoške kompetencije
  - nastavniku odnosno stručnom suradniku koji pri zapošljavanju ima odgovarajuću stručnu spremu i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovao duže od vremena trajanja pripravničkog staža, a zasnovao je radni odnos uz uvjet polaganja stručnog ispita, ako u zakonski određenom roku odnosno u roku utvrđenom ugovorom o radu ne položi stručni ispit.
- (3) Iznimno od odredba stavka 2. alineje 3. ovog članka nastavniku i stručnom suradniku Škole ugovor o radu prestaje istekom školske godine u kojoj su navršili 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.
- (4) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik školske ustanove kojem Škola otkazuje nakon dvije (2) godine neprekidnog rada neće imati pravo na otpremninu sukladno općim propisima o radu, kolektivnom ugovoru ili pravilniku o radu ako po prestanku otkaznog ugovora o radu bez prekida zasnuje radni odnos u skladu s odredbom članka 107. stavka 4. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.
- (5) Prekid rada kraći od dva (2) mjeseca ne smatra se prekidom iz stavka 4. ovoga članka.
- (6) Radniku Škole koji, po prestanku otkaznog ugovora o radu, bez prekida zasnuje radni odnos u skladu s odredbom članka 107. stavka 4. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, te koji zbog toga nema pravo na isplatu otpremnine, trajanje radnog odnosa kod poslodavca kod kojeg zbog razloga iz stavka 4. ovoga članka nije imao pravo na otpremninu, uzet će se u obzir pri utvrđivanju iznosa prava na otpremninu ako prilikom prestanka tog sljedećeg radnog odnosa radnik bude imao pravo na otpremninu.
- (7) Radnik kojemu je Škola kao poslodavac isplatila otpremninu sukladno općim propisima o radu, kolektivnom ugovoru ili pravilniku o radu, a kasnije se utvrdi da prema odredbi stavka 4. ovoga članka nije imao pravo na otpremninu, vratit će Školi otpremninu u iznosu u kojem mu je isplaćena najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu nakon zasnivanja radnog odnosa u skladu s odredbom članka 107. stavka 4. Zakona.

- ***Redoviti otkaz ugovora o radu***

#### **Članak 80.**

- (1) Škola i radnik mogu otkazati ugovor o radu.
- (2) Škola može radniku redovito otkazati ugovor o radu, uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
  1. ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (u daljnjem tekstu: poslovno uvjetovati otkaz)
  2. ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (u daljnjem tekstu: osobno uvjetovani otkaz)
  3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (u daljnjem tekstu: otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
  4. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (u daljnjem tekstu: otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).
- (3) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći za to razlog.

- ***Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu***

#### **Članak 81.**

- (1) Poslovno uvjetovanim otkazom otkazuje se ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga.
- (2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu ravnatelj Škole dužan je voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- (3) Radi utvrđivanja osobe kojoj je potrebno otkazati ugovor o radu, ravnatelj Škole dužan je za sve osobe koje su zaposlene na radnom mjestu za koje je potrebno iskazati višak, utvrditi kriterije iz stavka 2. ovoga članka i na temelju tako utvrđenih kriterija odrediti osobu kojoj će uz prethodnu suglasnost Školskog odbora biti otkazan ugovor o radu.
- (4) Ako se u roku do šest mjeseci od dana poslovno uvjetovanog otkaza ugovora o radu promijene okolnosti i ponovno nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima, ravnatelj je dužan radniku kojem je otkazan ugovor o radu ponuditi sklapanje novog ugovora o radu.

- ***Osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu***

#### **Članak 83.**

- (1) Škola može otkazati radniku osobno uvjetovanim otkazom ugovora o radu ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina.
- (2) Radniku se može otkazati ugovor o radu osobno uvjetovanim otkazom ugovora o radu ako je došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, a u Školi ne postoje drugi odgovarajući poslovi koji se radniku mogu ponuditi.
- (3) Okolnosti iz stavka 1. i 2. ovoga članka utvrđuju se aktima nadležnih tijela.

- *Otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika*

#### **Članak 84.**

- (1) Radniku koji krši obveze iz radnog odnosa otkazuje se redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika.
- (2) Prije redovitog otkazivanja iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj Škole dužan je radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja Škole da to učini.
- (3) Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika ravnatelj Škole dužan je radniku dati mogućnost da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

#### **Članak 85.**

Radnik kojemu se otkazuje zbog skrivljenog ponašanja ima pravo na polovicu otkaznih rokova propisanih Zakonom o radu, a nema pravo na otpremninu.

- *Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora*

#### **Članak 86.**

- (1) U slučaju kada Škola otkáže ugovor o radu i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, radniku je obvezno ostaviti rok od najmanje osam (8) dana za izjašnjenje o ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.
- (2) Radniku se može dati otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora samo u opravdanim slučajevima.
- (3) Radnik ima pravo osporavati dopuštenost takvog otkaza pred nadležnim sudom i u slučaju kada je prihvatio ponudu Škole.

- *Izvanredni otkaz ugovora o radu*

#### **Članak 87.**

- (1) Škola i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

- *Neopravdani razlog za otkaz*

#### **Članak 88.**

- (1) Nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu:
  - Privremena nenazočnost radnika na radu zbog bolesti ili ozljede,

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

- ***Postupak prije otkazivanja***

### **Članak 89.**

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

- ***Savjetovanje radničkog vijeća o otkazu***

### **Članak 90.**

- (1) Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu ravnatelj je dužan u skladu sa zakonskim odredbama izvršiti obvezu savjetovanja odnosno traženja suglasnosti u pisanom obliku od Radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji Radničkog vijeća.
- (2) Odluke koje imaju za posljedicu prestanak radnog odnosa donosi u ime Škole ravnatelj uz prethodnu suglasnost Školskog odbora.
- (3) Prethodna suglasnost Školskog odbora nije potrebna u slučaju prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme i prestanka radnog odnosa po sili Zakona o radu te Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.
- (4) Po sili Zakona o radu radni odnos prestaje kada se za radnika dostavi pravomoćno rješenje o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad.
- (5) Po sili Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi radni odnos prestaje: pripravniku koji ne položi stručni ispit u zakonskom roku, osobi koja ne stekne pedagoške kompetencije i ne položi stručni ispit u zakonskom roku, radniku Škole kada navršši 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža, a nastavniku i stručnom suradniku istekom školske godine u kojoj su navršili 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža.

- ***Neposredna primjena zakona***

### **Članak 91.**

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

- ***Udaljavanje radnika od obavljanja poslova***

#### **Članak 92.**

- (1) Ako ravnatelj Škole sazna da je protiv radnika Škole pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavaka 1. i 2. članka 106. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, udaljiti će osobu od obavljanja poslova do obustave kaznenog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri (3) mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.
- (2) Postupanje iz stavka 1. ovog članka može se temeljiti isključivo na pisanoj obavijesti nadležnog Državnog odvjetništva odnosno nadležnog Općinskog suda da je protiv radnika pokrenut kazneni postupak.
- (3) Ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni postupak pokrenut protiv radnika ili je pravomoćnom presudom radnik oslobođen od odgovornosti, radniku će se vratiti obustavljeni dio plaće od prvoga dana udaljenja.

#### **Članak 93.**

Ako osoba u radnom odnosu u Školi bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavaka 1. i 2. članka 106. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, Škola kao poslodavac otkazat će ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od petnaest (15) dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a po proteku tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, a u tom će slučaju ravnatelj istodobno s otkazivanjem ugovora o radu tražiti od radnika zahtijevati da prestane raditi tijekom otkaznog roka.

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

#### **Članak 94.**

- (1) Škola je obvezna u roku od petnaest (15) dana od dana prestanka radnog odnosa vratiti radniku sve njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.
- (2) Na zahtjev radnika Škola mu je obvezna u roku od osam (8) dana od podnošenja zahtjeva izdati potvrdu o vrsti poslova koje radnik obavlja i trajanju radnog odnosa.

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

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

#### **Članak 95.**

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



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

#### **Članak 96.**

- (1) Ako raspolaže relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, Školski odbor treba o zahtjevu iz članka 95. ovoga Pravilnika odlučiti u roku od petnaest ( 15 ) dana od dana primitka zahtjeva.
- (2) Ako Školski odbor utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz članka 95. ovoga Pravilnika, zahtjev radnika treba odbaciti.
- (3) Ako ne postupi prema stavku 2. ovoga članka, odlučujući o zahtjevu, Školski odbor može:
  - zahtjev odbiti kao neosnovan
  - osporavani akt izmijeniti ili poništiti
  - osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt, odnosno ukinuti i vratiti predmet na ponovno odlučivanje.

- ***Zaštita prava iz radnog odnosa pred nadležnim sudom***

#### **Članak 97.**

- (1) Radnik čijem zahtjevu za zaštitu prava iz radnog odnosa, Škola nije udovoljila u zakonskom roku od petnaest ( 15 ) dana, može u daljnjem roku od petnaest (15) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (2) Zaštitu prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji nije prethodno podnio Školi, konkretno Školskom odboru zahtjev za zaštitu prava, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete i druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.
- (3) Potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet (5) godina, ako Zakonom o radu odnosno drugim propisom nije drukčije određeno.

### ***X. DOSTAVLJANJE PISMENA***

#### **Članak 98.**

- (1) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposrednom predajom na radnom mjestu.
- (2) Potvrdu o izvršenom dostavljanju potpisuju osoba koja obavlja dostavu i radnik.
- (3) Na potvrdi o dostavljanju (dostavnici, dostavnoj knjizi, pojedinačnom aktu i sl.) radnik sam treba naznačiti nadnevak primitka pismena.
- (4) Ako radnik odbije primitak pismena osoba koja obavlja dostavu će odbijanje primitka zabilježiti na pismenu uz naznaku dana, sata i razloga odbijanja primitka te će istog dana izvjesiti to pismo na oglasnu ploču Škole uz potpis osobe koja je pismo izvjesila s naznakom da se time smatra da je dostava izvršena.
- (5) Ako radniku pismo nije bilo moguće dostaviti pismenu na radnom mjestu potrebno mu ga je dostaviti preporučenom poštom na njegovu adresu prebivališta ili boravišta.
- (6) U slučaju odbijanja prijema pismena kod poštanske dostave ili nepoznate adrese radnika, dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Škole.
- (7) Kada je pismo istaknuto na oglasnoj ploči Škole, a iz razloga navedenih u stavcima 4., 5. i 6. ovoga članka, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od tri (3) dana od dana isticanja pismena.

## **XI. NAKNADA ŠTETE**

- *Nadoknada štete jednog radnika*

### **Članak 99.**

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

- *Nadoknada štete više radnika*

### **Članak 100.**

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

- *Određivanje visine štete i njegova naplata*

### **Članak 101.**

- (1) Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima je počinjena šteta.
- (2) Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 1.ovog članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari.
- (3) Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.
- (4) Konačno utvrđeni iznos štete radnik uplaćuje na žiro račun Škole na temelju izdane isprave od strane Škole.
- (5) Ako radnik ne nadoknadi nastalu štetu dragovoljno, ravnatelj treba protiv radnika pokrenuti postupak za prisilnu nadoknadu štete.
- (6) Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

- *Nadoknada štete trećima*

### **Članak 102.**

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

- *Oslobađanje radnika od nadoknade štete*

#### **Članak 103.**

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

- *Odgovornost Škole za štetu uzrokovanu radniku*

#### **Članak 104.**

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

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

#### **Članak 105.**

- (1) Ravnatelj je dužan odobriti neplaćeni dopust i povratak na ugovorene poslove radniku koji je izabran za rad u hrvatskoj nastavi u inozemstvu ili osobi koja je izabrana lektora hrvatskog jezika i književnosti na visokoškolskoj ustanovi u inozemstvu.
- (2) Radniku iz stavka 1. ovoga Pravilnika za vrijeme rada u inozemstvu prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.
- (3) Ako se radnik i ravnatelj Škole drukčije ne sporazumiju, mirovanje će otpočeti danom dostave radnikova zahtjeva Školi.

#### **Članak 106.**

- (1) Nakon prestanka rada u inozemstvu, odnosno isteka roka iz zakona, odluke ili ugovora o radu u inozemstvu, radnik iz članka 105. ovog Pravilnika obavezan je pravodobno se vratiti na rad u Školu u roku od 7 dana od dana prestanka obavljanja poslova iz članka 105. stavka 1.
- (2) Ukoliko se radnik ne javi pravodobno na rad u Školu, ravnatelj treba postupiti prema članku 77. stavak 2. točka 9. ovoga Pravilnika.

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

- ***Pravo na izbor radničkog vijeća***

#### **Članak 107.**

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

- ***Izorno razdoblje***

#### **Članak 108.**

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

- ***Postupak izbora***

#### **Članak 109.**

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

- ***Obveza obavješćivanja Radničkog vijeća***

#### **Članak 110.**

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

- ***Obveza obavješćivanja radnika i sindikata od strane Radničkog vijeća***

#### **Članak 111.**

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

- ***Uvjeti za rad Radničkog vijeća***

#### **Članak 112.**

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

- ***Sindikalno preuzimanje funkcije Radničkog vijeća***

#### **Članak 113.**

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

- ***Obveza savjetovanja prije donošenja odluke***

#### **Članak 114.**

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

- Otkazu i tehnološkom višku radnika,
  - Prijenosu Škole i ugovora o radu radnika na novog poslodavca te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni,
  - Mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
  - Uvođenju nove tehnologije i promjena u organizaciji i načinu rada,
  - Planu godišnjih odmora radnika,
  - Rasporedu radnog vremena radnika.
- (3) Podatke o odlukama iz stavka 2. ovog članka ravnatelj je dužan dostaviti Radničkom vijeću potpuno i pravodobno, kako bi se Radničkom vijeću u potpunosti omogućilo kvalitetno davanje primjedbi i prijedloga koji bi stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.
- (4) Rokovi dostave pismena ravnatelja Radničkom vijeću odnosno očitovanja Radničkog vijeća ravnatelju utvrđeni su odredbama Zakona o radu.

- ***Suodlučivanje***

### **Članak 115.**

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

- ***Skup radnika***

### **Članak 116.**

- (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) Skup radnika saziva se u cilju sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju Škole te o radu Radničkog vijeća.
- (4) Ako u Školi nije utemeljeno Radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima Radničkog vijeća, skup radnika ovlašten je sazvati ravnatelj.
- (5) Kada je u Školi utemeljeno Radničko vijeće, ravnatelj može, ako ocjeni da je to nužno potrebno, sazvati skup radnika vodeći računa da se time ne ograniče ovlasti Radničkog vijeća utvrđene Zakonom o radu.
- (6) O sazivanju skupa iz stavka 5. ovoga članka, ravnatelj se mora savjetovati se s Radničkim vijećem.

- ***Sindikata***

#### **Članak 117.**

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

- ***Organizacija i provođenje štrajka***

#### **Članak 118.**

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

#### ***XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE***

- ***Izmjene i dopune Pravilnika***

#### **Članak 119.**

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

- *Stupanje na snagu Pravilnika*

### **Članak 120.**

- (1) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 02.02.2015. godine (Klasa: 003-06/15-01/02; Ur.broj: 2181-78-15-01-3).
- (2) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga (8) dana od dana objave na oglasnoj ploči Škole.

Zamjenik Predsjednika Školskog odbora:

---

Damir Prižmić, dipl.ing.

Klasa: 003-06/19-01/05  
Ur.broj: 2181-78-19-01-03  
Split, 5.veljače 2019.

Pravilnik je objavljen na oglasnu ploču Škole dana 05.02.2019. g., a stupio je na snagu dana 13.veljače 2019. godine

R a v n a t e l j :

---

Renato Žuvela, dipl.ing.



## SADRŽAJ:

<b>I. OPĆE ODREDBE</b> .....	2
<b>II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA</b> .....	3
• Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u školi .....	3
• Zapreke za zasnivanje radnog odnosa u školi .....	4
• Način i postupak zasnivanja radnog odnosa .....	4
• Zasnivanje radnog odnosa na temelju natječaja .....	4
• Zasnivanje radnog odnosa bez natječaja .....	5
• Odlučivanje o zasnivanju radnog odnosa .....	5
• Sklapanje ugovora o radu .....	6
• Sadržaj i oblik ugovora o radu odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu .....	6
• Prijava radnika na mirovinsko i zdravstveno osiguranje .....	7
• Probni rad .....	7
• Ugovor o radu na neodređeno vrijeme .....	8
• Ugovor o radu na određeno vrijeme .....	8
• Zdravstvene sposobnost .....	9
<b>PRIPRAVNICI I STRUČNI ISPIT</b> .....	10
• Pojam pripravnika .....	10
• Ugovor o radu s pripravnikom .....	10
• Stručni ispit .....	10
• Primjena propisa za stažiranje .....	10
• Polaganje stručnog ispita radnika s radnim iskustvom .....	10
• Stjecanje pedagoških kompetencija i polaganje stručnog ispita .....	11
• Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa .....	11
<b>III. RADNO VRIJEME</b> .....	11
• Puno radno vrijeme .....	11
• Nepuno radno vrijeme .....	12
• Izjednačavanje prava radnika koji rade u nepunom radnom vremenu .....	12
• Mogućnost promjene ugovora .....	12
• Evidencija o radnicima i radnom vremenu .....	12
• Raspored radnog vremena .....	13
• Prekovremeni rad .....	13
• Preraspodjela radnog vremena .....	14
• Rad na projektima .....	14
<b>IV. ODMORI I DOPUSTI</b> .....	15
• Stanka .....	15
• Dnevni odmor .....	16
• Tjedni odmor .....	16

<b>V. GODIŠNJI ODMOR</b> .....	16
• Pravo na godišnji odmor .....	16
• Kriteriji za određivanje godišnjeg odmora .....	16
• Vrijeme korištenja godišnjeg odmora .....	17
• Raspored korištenja godišnjih odmora .....	17
• Puni godišnji odmor .....	18
• Razmjerni dio godišnjeg odmora .....	18
• Odluka o korištenju godišnjeg odmora .....	18
• Prekid godišnjeg odmora .....	18
• Naknada za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i naknada plaće za neiskorišteni godišnji odmor .....	19
• Prenošnje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu .....	19
• Plaćeni dopust .....	19
• Plaćeni dopust za stručno usavršavanje i osposobljavanje .....	20
• Plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita .....	20
• Dopust za školovanje .....	21
• Neplaćeni dopust .....	21
<b>VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA</b> .....	21
• Zaštita života i zdravlja radnika .....	21
• Upoznavanje s opasnostima i osposobljavanje za rad na siguran način .....	22
• Utjecaj okolnosti na obavljanje ugovorenih poslova .....	22
• Prosudba radne sposobnosti .....	22
• Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja .....	23
• Zaštita osobnih podataka (privatnosti radnika) .....	23
• Zaštita dostojanstva radnika .....	23
• Način upozoravanja radnika o obvezi poštivanja dostojanstva radnika .....	24
• Imenovanje radnika za primanje ili rješavanje pritužaba .....	24
• Provođenje postupka zbog uznemiravanja radnika .....	24
• Pravo na prekid rada zbog uznemiravanja .....	24
• Vođenje dokumentacije o postupku uznemiravanja .....	25
• Mjere o zaštiti dostojanstva .....	25
• Zabrana diskriminacije .....	25
• Izravna i neizravna diskriminacija .....	25
• Obveza upozoravanja na diskriminaciju .....	26
• Prijava diskriminacije .....	26
<b>VII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA</b> .....	26
• Sredstva iz projekata .....	27
<b>VIII. ODLUČIVANJE O STATUSU RADNIKA I PRESTANAK RADNOG ODNOSA</b> .....	27
• Odlučivanje o statusu radnika .....	27
• Postupanje u slučaju saznanja postojanja kaznenih djela .....	28
• Prestanak radnog odnosa .....	29
• Redoviti otkaz ugovora o radu .....	30
• Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu .....	30

• Osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu .....	30
• Otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika .....	31
• Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora .....	31
• Izvanredni otkaz ugovora o radu .....	31
• Neopravdani razlog za otkaz .....	31
• Postupak prije otkazivanja .....	32
• Savjetovanje radničkog vijeća o otkazu .....	32
• Neposredna primjena zakona .....	32
• Udaljavanje radnika od obavljanja poslova .....	33
• Vraćanje isprava radniku i davanje potvrde o radnom odnosu .....	33
<b>IX. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA .....</b>	<b>33</b>
• Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava iz radnog odnosa .....	33
• Odlučivanje o zahtjevu za zaštitu prava iz radnog odnosa .....	34
• Zaštita prava iz radnog odnosa pred nadležnim sudom .....	34
<b>X. DOSTAVLJANJE PISMENA .....</b>	<b>34</b>
<b>XI. NAKNADA ŠTETE .....</b>	<b>35</b>
• Nadoknada štete jednog radnika .....	35
• Nadoknada štete više radnika .....	35
• Određivanje visine štete i njegova naplata .....	35
• Nadoknada štete trećima .....	35
• Oslobođanje radnika od nadoknade štete .....	36
• Odgovornost Škole za štetu uzrokovanu radniku .....	36
<b>XII. PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO .....</b>	<b>36</b>
<b>XIII. RADNIČKO VIJEĆE, SKUP RADNIKA I SINDIKAT .....</b>	<b>37</b>
• Pravo na izbor radničkog vijeća .....	37
• Izborna razdoblje .....	37
• Postupak izbora .....	37
• Obveza obavješćivanja Radničkog vijeća .....	37
• Obveza obavješćivanja radnika i sindikata od strane Radničkog vijeća .....	38
• Uvjeti za rad Radničkog vijeća .....	38
• Sindikalno preuzimanje funkcije Radničkog vijeća .....	38
• Obveza savjetovanja prije donošenja odluke .....	38
• Suodlučivanje .....	39
• Skup radnika .....	39
• Sindikat .....	40
• Organizacija i provođenje štrajka .....	40
<b>XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE .....</b>	<b>40</b>
• Izmjene i dopune Pravilnika .....	40
• Stupanje na snagu Pravilnika .....	41