*STROJARSKA I PROMETNA ŠKOLA*

*HALLEROVA ALEJA 3/A*

*V A R A Ž D I N*

*PRAVILNIK O RADU*

*Varaždin, 12. 01. 2015.*

*Na temelju članka 118. stavka 2 podstavka 3. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi* ***(„Narodne novine“ br. 87/08., 86/09., 92/10., 105/10., 90/11., 5/12.,******16/12., 86/12., 126/12., 94/13. i 152/14.)****, te članka 57. stavka 1 točke 1. i članaka 207. i 208. Statuta Strojarske i prometne škole, Varaždin i članaka 125. i 126. Zakona o radu* ***(„Narodne novine“ br.93/14.)*** *Školski odbor nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća o donošenju Pravilnika o radu na sjednici održanoj 12. siječnja 2015. godine donio je*

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

***I. OPĆE ODREDBE***

*Članak 1.*

*Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) Strojarska i prometna škola, Varaždin (u daljnjem tekstu: Škola) kao poslodavac uređuje izbor radnika i zasnivanje radnog odnosa, organizaciju i uvjete rada, prava i obveze Škole i radnika, plaće i novčane nadoknade radnika, prestanak radnog odnosa, zaštitu dostojanstva radnika, zabranu diskriminacije te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Školi.*

*Članak 2.*

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

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

*Članak 3.*

*Odredbe ovoga pravilnika ne primjenjuju se u slučajevima kada je zakonom, podzakonskim aktom, ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom položaj radnika Škole uređen povoljnije od položaja iz ovoga pravilnika.*

*Članak 4.*

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

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

*Članak 5.*

*Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno te prema uputama ili radnim nalozima ravnatelja.*

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

*Članak 6.*

*Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.*

*Evidencija mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu, u pisanom i elektroničkom obliku.*

***II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA***

1. ***Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u školi***

*Članak 7.*

*Uz opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa, sukladno općim propisima o radu, osoba koja zasniva radni odnos u Školi na poslovima nastavnika, strukovnog učitelja, suradnika u nastavi, stručnog suradnika i tajnika, mora ispunjavati i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa, predviđene odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.*

*2. Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu*

*Članak 8.*

*Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima. Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanima Zakonom o radu i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba*.

*Članak 9.*

*Popis poslova, broj izvršitelja, te količinu radnog vremena za administrativno-tehničke i pomoćne poslove propisani su Pravilnikom o djelokrugu rada tajnika te administrativno – tehnički i pomoćnim poslovima koji se obavljaju u srednjoškolskoj ustanovi .*

*Članak 10.*

*Iznimno, kad postoji potreba, ministar može, na zahtjev ravnatelja škole, rješenjem odobriti izvođenje nastave iz određenog nastavnog predmeta osobi s odgovarajućom razinom obrazovanja neodgovarajuće vrste, ako je ona završila obrazovanje iz tog nastavnog predmeta na nižoj studijskoj razini od propisane razine obrazovanja ili ako je ispunila studijske obveze u najmanje četiri semestra iz tog nastavnog predmeta na visokom učilištu (o čemu se uz zahtjev prilaže i potvrda visokog učilišta) i to isključivo ako Škola najmanje tri godine nije uspjela na tim poslovima zaposliti osobu koja ima propisanu razinu i vrstu obrazovanja.*

*Članak 11.*

*Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete prema odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, radni odnos se može zasnovati s osobom koja ima određenu razinu i vrstu obrazovanja, a nema potrebne pedagoške kompetencije uz uvjet stjecanja tih kompetencija.*

***3) Zapreke za zasnivanje radnog odnosa u Školi***

*Članak 12.*

*Radni odnos u Školi ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv života i tijela, protiv slobode i prava čovjeka i građanina, protiv Republike Hrvatske, protiv vrijednosti zaštićenih međunarodnim pravom, protiv spolne slobode i spolnog ćudoređa, protiv braka, obitelji i mladeži, protiv imovine, protiv sigurnosti platnog prometa i poslovanja, protiv pravosuđa, protiv vjerodostojnosti isprava, protiv javnog reda, protiv službene dužnosti, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.*

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

*Nepostojanje zapreka za zasnivanje radnog odnosa u školi dokazuje se potvrdom nadležnog suda da protiv osobe nije u tijeku istražni postupak, nije podignuta optužnica koja je postala pravomoćna, te nije izrečena nepravomoćna osuđujuća presuda za kaznena djela za koja je zapriječena novčana kazna ili zatvor.*

*Članak 13.*

*Ako osoba u radnom odnosu u Školi bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz članka 11. stavka 1. ovog pravilnika, Škola kao poslodavac 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 odluku, a po proteku toga roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika u kojem će slučaju poslodavac, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.*

*Članak 14.*

*Ako Škola kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u Školi pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz članka 11. stavka 1. ovog pravilnika, udaljit će osobu od obavljanja poslova do obustave kaznenog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je osobe ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.*

***4) Zasnivanje radnog odnosa***

*Članak 15.*

*Radni odnos u školi zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.*

*Potrebu zapošljavanja novoga radnika u Školi utvrđuje ravnatelj.*

*Prije raspisivanja natječaja ravnatelj prijavljuje potrebu za zapošljavanjem radnika uredu državne uprave koji vodi evidenciju o radnicima za kojima je prestala potreba u cijelosti ili u dijelu radnog vremena.*

*Nakon primitka obavijesti ureda državne uprave Varaždinske županije da u evidenciji nema osobe za zapošljavanje prema prijavljenoj potrebi ili pisanog očitovanja ravnatelja o razlozima zbog kojih nije primljena upućena osoba, Škola objavljuje natječaj.*

*Članak 16.*

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

***5) Natječaj***

*Članak 17.*

*Natječaj sadrži:*

* 1. *puni naziv i sjedište Škole*
  2. *naziv ili vrstu rada za koji će se sklopiti ugovor o radu*
  3. *vrijeme na koje se ugovor sklapa*
  4. *uvjete koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati*
  5. *isprave (izvornik ili ovjerena preslika) koje se trebaju dostaviti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta natječaja*

1. *rok u kojemu osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj, koji ne može biti kraći od osam (8) dana.*

*Pored podataka iz stavka 1. ovoga članka u natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.*

*Sadržaj i postupak objave natječaja za izbor i imenovanje ravnatelja Škole propisan je Statutom Škole.*

*Članak 18.*

*Prije izbora prema natječaju, odnosno prije sklapanja ugovora o radu mogu se provjeriti radne i druge (stručne, zdravstvene) sposobnosti osobe koja traži zaposlenje.*

*Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi se testiranjem, određivanjem osobi da obavi neki posao, razgovorom, upućivanjem osobe na liječnički pregled i sl.*

*Članak 19.*

*Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 17. ovoga pravilnika obavlja ravnatelj ili radnik Škole kojega ravnatelj za to opunomoći.*

*Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Školi osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.*

*Nitko u Školi ne može stupiti u radni odnos prije zdravstvenog pregleda prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti ( N.N. br. 79/07, 113/08. i 43/09.).*

*Članak 20.*

*O izboru između osoba prijavljenih na natječaj odlučuje ravnatelj.*

*Za zapošljavanje izabrane osobe ravnatelj podnosi školskom odboru zahtjev za dobivanje prethodne suglasnosti.*

*Zahtjev iz stavka 1. ovoga članka može biti usmeni na sjednici školskog odbora ili pisani, u skladu s općim aktima Škole kojima je uređen rad školskog odbora.*

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

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

*Ako školski odbor za izabranu osobu uskrati suglasnost, ravnatelj može izabrati drugu osobu prijavljenu na natječaj i za nju zatražiti suglasnost ili odlučiti o objavljivanju novoga natječaja.*

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

*Do zasnivanja radnog odnosa na temelju ponovljenog natječaja radni odnos zasniva se na određeno vrijeme jer poslovi ne trpe odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju ponovljenog natječaja ili na drugi propisani način, a najduže do 60 dana.*

*Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete propisane zakonom, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati sa osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.*

***6) Ugovor o radu***

*Članak 21.*

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

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

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

*Članak 22.*

*Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.*

*Ugovor o radu sklopljen između Škole i radnika mora sadržavati uglavke:*

1. *o strankama te njihovu prebivalištu odnosno sjedištu*
2. *o mjestu odnosno mjestima rada radnika*
3. *o nazivu, naravi ili vrsti rada, odnosno popisu ili opisu poslova na kojima se radnik zapošljava*
4. *o danu početka rada*
5. *o očekivanom trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme*
6. *o trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo*
7. *o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Škola*
8. *o utvrđivanju plaće i drugim isplatama*
9. *o trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.*

*U slučaju kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, podzakonskog akta, kolektivnog ugovora te ovoga pravilnika, odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.*

*Članak 23.*

*Ako se ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku, ravnatelj je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.*

*Pisana potvrda iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz članka 21. ovoga pravilnika.*

***7) Prijava na mirovinsko i zdravstveno osiguranje***

*Članak 24.*

*Tajnik je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku do* ***8 dana*** *od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.*

***8) Natječajna dokumentacija***

*Članak 25.*

*Osobe koje prema natječaju nisu izabrane, ravnatelj o neizboru izvješćuje i vraća im natječajnu dokumentaciju.*

***9) Ugovor o radu bez natječaja***

*Članak 26.*

*Uz prethodnu suglasnost školskog odbora ravnatelj može sklopiti ugovor o radu bez natječaja:*

*1) s radnikom kojemu je ugovor o radu na neodređeno vrijeme otkazan zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga i koji se nalazi u evidenciji ureda državne uprave u županiji,*

1. *do punoga radnog vremena s radnikom koji u drugoj školi ima zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme,*
2. *na temelju sporazuma Škole s drugom školom kada radnici u radnom odnosu na neodređeno vrijeme žele zamijeniti mjesto rada zbog udaljenosti mjesta rada od mjesta stanovanja.*

*Članak 27.*

*Ravnatelj će bez natječaja neposredno s radnikom sklopiti ugovor o radu:*

*1) na određeno vrijeme kada obavljanje poslova ne trpi odgodu do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ili na drugi propisani način, ali jednokratno ne dulje od 60 dana,*

1. *temeljem rješenja ministra znanosti, obrazovanja i športa donesenog prema članku 105. stavku 14. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi,*
2. *s osobom koja se zapošljava na radnom mjestu vjeroučitelja. Vjeroučitelji zasnivaju radni odnos u Školi na temelju posebnih ugovora s vjerskim zajednicama.*

*Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete propisane zakonom, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati sa osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.*

*Članak 28.*

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

***10) Sklapanje ugovora o radu***

*Članak 29.*

*Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.*

*Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.*

*Ravnatelj može zaključiti o potrebi sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, obavljanjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.*

*Pod objektivnim razlozima iz stavka 2. ovoga članka za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme razumijeva se:*

*1) zamjena privremeno nenazočnog radnika*

*2) privremeno povećanje opsega posla*

*3) privremeno zapošljavanje do zapošljavanja radnika s potrebnim uvjetima*

*4) privremeno zapošljavanje do dobivanja suglasnosti za zapošljavanje radnika na neodređeno vrijeme*

*5) drugi razlozi utvrđeni propisom ili godišnjim planom i programom rada Škole.*

*Članak 30.*

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

*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.*

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

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

*Prekid između dva uzastopna ugovora o radu koji je kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovog članka.*

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

*Članak 31.*

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

*O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj izvješćuje radnika usmeno ili pisano.*

***11) Probni rad***

*Članak 32.*

*Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.*

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

*Članak 33.*

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

*Članak 34.*

*Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.*

*Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, redovito mu se otkazuje ugovor o radu uz otkazni rok od sedam dana.*

***12) Pripravnici***

*Članak 35.*

*Pripravnici u Školi su osobe koje se prvi put zapošljavaju na poslovima nastavnika ili stručnog suradnika uz uvjet stažiranja, odnosno polaganja stručnog ispita.*

*Prava i obveze Škole i nastavnika ili stručnih suradnika pripravnika iz stavka 1. ovoga članka uređuju se ugovorom o radu.*

*Članak 36.*

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

*Ugovor o radu s pripravnikom na neodređeno vrijeme sklapa se uz uvjet polaganja stručnog ispita u zakonski propisanom roku.*

*Članak 37.*

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

*Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik koji je u Školi zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme ili na određeno vrijeme dulje od dvije godine, dužan je položiti stručni ispit u roku godine dana.*

*Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku iz stavka 2. ovoga članka, ugovor o radu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.*

*Članak 38.*

*Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita iz članka 36. ovoga pravilnika primjenjuju se odredbe Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga zakona.*

*Članak 39.*

*Osoba koja ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala dulje od trajanja pripravničkog staža, radni odnos na poslovima učitelja, nastavnika i stručnog suradnika zasniva se uz uvjet stjecanja pedagoških kompetencija na visokom učilištu.*

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

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

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

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

***13) Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa***

*Članak 40.*

*Škola može u skladu s godišnjim planom i programom rada radi pripremanja za polaganje stručnog ispita primiti nastavnika ili stručnog suradnika na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.*

*Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka ne može trajati dulje od pripravničkog staža odnosno od jedne godine.*

*S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad ravnatelj je dužan sklopiti ugovor u pisanom obliku.*

1. ***RADNO VRIJEME***
2. ***Puno radno vrijeme***

*Članak 41.*

*Puno radno vrijeme radnika u Školi iznosi 40 sati tjedno.*

*Članak 42.*

*Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.*

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

*Članak 43.*

*Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana.*

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

*Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.*

*Članak 44.*

*Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme prema unaprijed utvrđenom rasporedu radnog vremena i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.*

*Radnik za trajanja radnog vremena može napustiti radni prostor Škole samo uz dopuštenje ravnatelja.*

*Članak 45.*

*Raspored radnog vremena, odnosno raspored radnih obveza radnika utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom.*

*Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed.*

*U Školi se vodi evidencija o svim zaposlenim radnicima i o njihovom radnom vremenu.*

***2) Nepuno radno vrijeme***

*Članak 43.*

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

*Ako radnik s kojim je sklopljen 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.*

*Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu ravnatelj može rasporediti u manje od 5 radnih dana u tjednu.*

*Članak 44.*

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

*Članak 45.*

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

*Promjeni ugovora o radu prema stavku 1. ovoga članka ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak.*

***3) Prekovremeni rad***

*Članak 46.*

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

*Članak 47.*

*Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika u skladu s odredbama ovoga pravilnika.*

*Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Školi znatnu štetu, zamjene izočnog radnika i u drugim slučajevima hitnog prekovremenog rada, radnik je dužan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.*

*Iznimno od stavka 2. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.*

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

*Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.*

1. ***Raspored radnog vremena***

*Članak 48.*

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

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

*Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.*

*Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.*

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

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

*Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do šezdeset sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.*

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

*Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 6. i 7. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih četrdeset pet sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.*

*Razdoblje iz stavaka 8. i 9. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.*

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

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

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

*Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 8., 9. i 10. ovoga članka.*

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

***5) Preraspodjela radnog vremena***

*Članak 49.*

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

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

*Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.*

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

*Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.*

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

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

*Članak 49.*

*Plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme i odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj.*

***IV. ODMORI I DOPUSTI***

***1) Stanka***

*Članak 50.*

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

*Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj, pisanom odlukom.*

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

***2) Dnevni odmor***

*Članak 51.*

*Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno tijekom svakoga vremenskog razdoblja od 24 sata.*

***3) Tjedni odmor***

*Članak 52.*

*Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.*

*Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom i nedjeljom, osigurat će mu se tijekom sljedećeg tjedna korištenje neiskorištenog tjednog odmora.*

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

***4) Godišnji odmor***

*Članak 53.*

*U svakoj kalendarskoj godini punoljetni radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, a maloljetni radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.*

*Članak 54.*

*Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na minimalni broj dana godišnjeg odmora – 18 dana, dodaje broj radnih dana prema sljedećim kriterijima:*

***a) prema uvjetima rada***

1. *rad na poslovima s otežanim uvjetima rada - 2 dana*
2. *rad u smjenama, dvokratni rad ili redovni rad subotom i nedjeljom, rad blagdanima i nerednim danima određenim zakonom - 2 dana*
3. *za poslove razrednika - 1 dan*
4. *za rad u više programa - 1 dan*
5. *za rad s učenicima s teškoćama u razvoju -2 dana*
6. *za rad u dvije škole - 1 dan*

***b) prema složenosti poslova:***

1. *visoka stručna sprema odnosno završen diplomski sveučilišni studij - 5 dana*
2. *viša stručna sprema - 4 dana*
3. *srednja stručna sprema - 3 dana*
4. *za ostale poslove - 2 dana*

***c) prema dužini radnog staža:***

1. *do 10 godina radnog staža - 2 dana*
2. *od 11 do 20 godina radnog staža - 4 dana*
3. *od 21 do 30 godina radnog staža - 6 dana*
4. *preko 30 godina radnog staža - 8 dana*

***d) prema posebnim socijalnim uvjetima:***

1. *roditelju, posvojitelju ili skrbniku s malodobnim djetetom - 2 dana*
2. *roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po - 1 dan*
3. *roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju - 3 dana*
4. *samohranom roditelju - 2 dana*
5. *radnik koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji - 3 dana*

*6.**sudioniku Domovinskog rata - 2 dana*

***e) prema invaliditetu:***

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

*Maksimalno trajanje godišnjeg odmora je 30 radnih dana.*

*U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju blagdani, neradni dani propisani zakonom i vrijeme privremene nesposobnosti za rad utvrđeno od strane ovlaštenog liječnika primarne zdravstvene zaštite.*

*Članak 55.*

*Radnici koriste godišnji odmor prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.*

*Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, ako se s ravnateljem drukčije ne dogovori.*

*Raspored korištenja godišnjih odmora donosi i o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora izvješćuje ravnatelj.*

*O planu godišnjih odmora ravnatelj se treba savjetovati s radničkim vijećem najkasnije do 1. lipnja tekuće godine, a raspored korištenja godišnjih odmora donijeti do 30. lipnja tekuće godine.*

*Radnik može jedan dan godišnjeg odmora koristiti prema osobnom odabiru pod uvjetom da o tome pisano izvijesti ravnatelja najmanje tri dana ranije.*

*Članak 56.*

*Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u tekućoj kalendarskoj godini u trajanju duljem od 14 dana radnik može koristiti u istoj godini nakon prestanka razloga spriječenosti ili neiskorišteni dio godišnjeg odmora prenijeti i koristiti u idućoj godini najkasnije do 30. lipnja.*

*Radnik ne može u iduću kalendarsku godinu prenijeti dio neiskorištenog godišnjeg odmora kada mu je u tekućoj kalendarskoj godini omogućeno korištenje toga dijela godišnjeg odmora.*

*O korištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka ili nekorištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.*

*Godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora iz prošle kalendarske godine koji nije iskorišten ili je prekinut zbog bolesti ili korištenja rodiljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta , radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.*

*Članak 57.*

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

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

***5) Prekid godišnjeg odmora***

*Članak 58.*

*Započeto korištenje godišnjeg odmora prekinuto zbog privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik, radnik može u istoj kalendarskoj godini nastaviti nakon prestanka razloga spriječenosti.*

*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.*

*O novom vremenu korištenja prekinutog godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj posebnom odlukom*

***6) Naknada za neiskorišteni godišnji odmor***

*Članak 59.*

*Ako radnik, u slučaju prestanka ugovora o radu, u Školi nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti ili djelomično, Škola mu je dužna isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.*

*Naknada za neiskorišteni godišnji odmor iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.*

***7) Plaćeni dopust***

*Članak 60.*

*Radnik ima tijekom kalendarske godine pravo na dopust uz nadoknadu plaće do deset radnih dana u slučaju:*

*1. sklapanja braka 5 dana*

*2. sklapanja braka djeteta 2 dana*

*3. rođenja djeteta 4 dana*

*4. porođaja člana uže obitelji 2 dana*

*5. smrti supružnika, djeteta, posvojenika 5 dana*

*6. smrti roditelja, očuha, maćehe, posvojitelja, staratelja 4 dana*

*7. smrt brata, sestre, djeda, bake, roditelja supružnika ili unuka 3 dana*

*8. selidbe u istom mjestu stanovanja 1 dan*

*9. selidbe u drugo mjesto stanovanja 2 dana*

*10. teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja. 3 dana*

*11. većih oštećenja ili uništenja materijalnih dobara 1 dan*

*12. posljedica rata ili elementarnih nepogoda 3 dana*

*13. stručnog školovanja ili stručnog osposobljavanja*

*(polaganja stručnog ispita i sl.) 5 dana*

*14. nastupanja na kulturnim ili športskim priredbama 3 dana*

*15. obavljanja neodgodivih poslova 2 dana*

*16. odaziva na poziv sudskih i upravnih tijela 1 dan*

*17. sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima*

*i obrazovanju za sindikalne aktivnosti 2 dana*

*18. dobrovoljni davaoci krvi s osnova darivanja krvi 2 dana.*

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

*Radnik koji želi koristiti plaćeni dopust dužan je podnijeti pisani zahtjev s potrebnim dokazima odmah odnosno najkasnije tri dana prije namjeravanog korištenja plaćenog dopusta.*

*O pisanom zahtjevu radnika za korištenje plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka odlučuje ravnatelj.*

***8) Neplaćeni dopust***

*Članak 61.*

*Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.*

*Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj.*

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

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

*S prvim danom neplaćenog dopusta radniku se zaključuje radna knjižica i odjavljuje ga se s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Školu, ravnatelj ga treba pisano izvijestiti o gubitku prava rada u Školi.*

***9) Privremena nesposobnost za rad***

*Članak 62.*

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

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

***1) Zaštita i sigurnost na radu***

*Članak 63.*

*Školski odbor i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguravanje uvjeta rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika i učenika Škole.*

*U svezi sa stavkom 1. ovoga članka u Školi će se održavati prostorije, uređaji, oprema, sredstva i pomagala i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.*

*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.*

*Članak 64.*

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

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

*Članak 65.*

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

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

***2)******Zaštita zdravlja radnika***

*Članak 66.*

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

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

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

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

*Ako u Školi nema odgovarajućih poslova koji se mogu ponuditi radniku, otkazati će mu se ugovor o radu zbog osobno uvjetovanih razloga.*

*Ako radnik odbije prihvatiti ponudu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova otkazati će mu se ugovor o radu uz ponudu izmijenjenog ugovora.*

*Ravnatelj škole ne smije odbiti zaposliti trudnicu niti joj otkazati ugovor o radu zbog trudnoće kao ni tražiti bilo kakve podatke o njenoj trudnoći.*

***Ostvarivanje prava rodilja, roditelja i posvojitelja obavlja se u skladu s odredbama Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama (N.N. br. 85/08, 110/08, 34/11, 54/13), te ostalim posebnim propisima.***

***3) Zaštita privatnosti radnika***

*Članak 67.*

*Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Škole odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.*

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

*Tijela Škole ne smiju bilo kojim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji su u možebitnoj svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u Školi.*

***4) Zaštita osobnih podataka***

*Članak 68.*

*Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Škole kojega za to ravnatelj pisano opunomoći.*

*O prikupljanju, obrađivanju, uporabi i dostavljanju radnikovih osobnih podataka te imenovanju radnika ovlaštenog za nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka ravnatelj može odlučiti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.*

*Radnikovi osobni podatci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.*

***5) Zaštita dostojanstva***

*Članak 69.*

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

*Pod uznemiravanjem radnika Škole smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povrjedu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.*

*Pod spolnim uznemiravanjem radnika Škole smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povrjedu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.*

*Članak 70.*

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

*Članak 71.*

*O obvezi poštovanja dostojanstva radnika i zabrani uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ravnatelj je dužan upozoriti radnike putem oglasne ploče u Školi.*

*Članak 72.*

*Ravnatelj je obvezan uz suglasnost radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika koji je preuzeo prava i dužnosti radničkog vijeća imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.*

*Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužaba vezanih za zaštitu dostojanstva radnika neposredno uoči da neki od radnika Škole uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povrjede obveza iz radnog odnosa.*

*Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 2. ovoga članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno s mjesta kršenja radnih obveza, a prema potrebi i iz prostora Škole.*

*Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 3. ovoga članka, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provođenje naloga o udaljenju.*

*Članak 73.*

*Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba podnijeti pritužbu ravnatelju.*

*U skladu s pritužbom radnika ravnatelj je dužan u roku do osam dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.*

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

*Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovom povrjedom obveza iz radnog odnosa.*

*Članak 74.*

*Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Škole sukladno odredbama ovoga pravilnika, ravnatelj treba u zavisnosti od težine povrjede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu.*

*Članak 75.*

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

*Članak 76.*

*Radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja za koje ne može očekivati da će mu ravnatelj zaštititi dostojanstvo, može prekinuti rad, ako je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome izvijestio Školu u roku do osam dana od dana prekida rada.*

***VII. ZABRANA DISKRIMINACIJE***

*Članak 77.*

*U Školi je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.*

*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.*

*Članak 78.*

*Pod izravnom diskriminacijom razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.*

*Pod neizravnom diskriminacijom iz članka 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.*

*Članak 79.*

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

*Članak 80.*

*Uz pristanak osobe koja je možebitna žrtva diskriminacije u Školi, školska tijela dužna su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.*

*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.*

***VIII. PLAĆE, NADOKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NADOKNADE***

*Članak 81.*

*Za radnike kojima se sredstva za plaću, nadoknadu plaće i druge novčane nadoknade osiguravaju u Državnom proračunu Republike Hrvatske, tijela i radnici Škole dužni su ovlaštenim državnim tijelima pravodobno dostavljati podatke za obračun i isplatu plaće, nadoknade plaće i drugih novčanih nadoknada prema odredbama Zakona o plaćama u javnim službama, provedbenim propisima donesenim prema odredbama toga zakona i kolektivnim ugovorima.*

*Članak 82.*

*Za radnike kojima Škola isplaćuje plaću, nadoknadu plaće i druge novčane nadoknade, (npr. obrazovanje odraslih) iznos bruto-plaće, nadoknade plaće i druge novčane nadoknade uglavit će se ugovorom o radu u skladu s prethodnom odlukom o osiguranju sredstava od strane financijera i financijskim planom Škole.*

*Članak 83.*

*Ugovorna plaća iz članka 81. ovoga pravilnika isplaćuje se za ostvareni ugovorni opseg rada.*

*Plaću iz stavka 1. ovoga članka Škola će isplatiti za prethodni mjesec najkasnije do dvadesetog dana u idućem mjesecu.*

*Nadoknada plaće isplaćuje se radniku u skladu sa stavkom 2. ovoga članka.*

*Računovodstvo Škole dužno je radniku iz članka 81. ovoga pravilnika prigodom isplata uručiti obračun iz kojega je razvidno kako su utvrđeni iznosi tih isplata plaće, nadoknade plaće i drugih nadoknada.*

*Članak 84.*

*Ako Škola na dan dospjelosti ne isplati plaću, nadoknadu plaće ili drugu novčanu nadoknadu iz članka 80. ovoga pravilnika ili ih ne isplati u cijelosti, računovodstvo Škole je dužno do kraja mjeseca u kojem su dospjele rečene novčane isplate, uručiti radniku obračun iznosa koji mu je Škola bila dužna isplatiti.*

*Članak 85.*

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

*Pisanu suglasnost iz stavka 1. ovoga članka sindikat ili radnik dužan je dostaviti računovodstvu Škole.*

*Članak 86.*

*Radnik može otići na službeni put u zemlji ili inozemstvu ili koristiti osobni automobil u službene svrhe samo prema nalogu odnosno odobrenju ravnatelja.*

*Radniku koji je upućen na službeni put, isplaćuje se dnevnica, nadoknada troškova prijevoza na službenom putu i nadoknada troškova noćenja, a za uporabu osobnog automobila u službene svrhe troškovi uporabe, u iznosu utvrđenom financijskim planom za tekuću godinu.*

*Radnik iz stavka 1. ovoga članka nema pravo na isplatu dnevnice i novčane nadoknade za službeni put od strane Škole ako su mu dnevnica i nadoknade osigurane po drugoj osnovi.*

*Članak 87.*

*Radnik ima pravo na puni iznos dnevnice ako je na službenom putu proveo dulje od 12 sati.*

*Radnik ima pravo na pola punoga iznosa dnevnice ako je na službenom putu proveo od osam do 12 sati.*

*Nastavnik ima pravo na puni iznos dnevnice ako je upućen na službeno putovanje s učenicima koje traje najmanje osam sati ili ako prema godišnjem planu i programu rada i školskom kurikulumu izvodi nastavu izvan sjedišta, odnosno prostora Škole.*

***VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU***

*Članak 88.*

*Ugovor o radu može prestati samo u slučajevima propisanim zakonom.*

***1) Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme***

*Članak 89.*

*Radniku prestaje ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme istekom vremena na koje je sklopljen sukladno zakonu i odredbama ovoga pravilnika.*

*U slučaju iz stavka 1. ovog članka ravnatelj škole donosi obavijest o prestanku radnog odnosa na određeno vrijeme.*

*Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može prestati i sporazumom ugovornih strana.*

***2) Prestanak ugovora o radu na neodređeno vrijeme***

*Članak 90.*

*Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme prestaje:*

1. *Sporazumom radnika i Škole*

*Sporazum sklapaju ravnatelj i radnik u pisanom obliku.*

*2) Otkazom ugovora o radu od strane radnika ili Škole: redovitim ili izvanrednim*

*Ugovor o radu otkazuje se sukladno postupku propisanom zakonskim odredbama te odredbama ovoga Pravilnika.*

*3) Kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ako se radnik i Škola ne dogovore drukčije.*

*U slučaju nastavka ugovora o radu sklapa se sporazum o nastavku radnog odnosa sukladno članku 93. ovog Pravilnika.*

*4) Dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad radnika*

*Kada Školi bude dostavljeno pravomoćno rješenje o općoj nesposobnosti za rad radnika ravnatelj škole donosi obavijest o prestanku radnog odnosa.*

*5) Smrću radnika*

*U slučaju smrti radnika ravnatelj škole pisano utvrđuje činjenicu prestanka radnog odnosa.*

*6) Odlukom nadležnog suda*

*Radni odnos prestaje na temelju pravomoćne odluke nadležnog suda.*

*7) Pripravniku koji u zakonski propisanom roku ne položi stručni ispit*

*Ravnatelj škole donosi obavijest o prestanku radnog odnosa.*

*8) Osobi koja je zasnovala radni odnos na mjestu učitelja odnosno stručnog suradnika bez potrebnih pedagoških kompetencija uz uvjet stjecanja tih kompetencija, koja u zakonski određenom roku ne stekne pedagoške kompetencije*

*Ravnatelj škole donosi obavijest o prestanku radnog odnosa.*

*9) Učitelju odnosno stručnom suradniku koji je pri zapošljavanju imao odgovarajuću stručnu spremu i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovao duže od vremena trajanja pripravničkog staža, te je zasnovao radni odnos uz uvjet polaganja stručnog ispita, ako u zakonski određenom roku ne položi stručni ispit.*

*Ravnatelj škole donosi obavijest o prestanku radnog odnosa.*

*10) U drugim slučajevima u skladu sa zakonskim odredbama*

*Članak 91.*

*O statusu radnika u Školi odlučuju ravnatelj i školski odbor.*

*U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj:*

*1) u slučaju smrti radnika zaključuje radnu knjižicu i predaje ju nekome od članova radnikove obitelji*

*2) izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme*

*3) izvješćuje radnika s navršenih 65 godina života i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu ili s radnikom dogovara nastavak rada*

*4) uređuje vođenje evidencije o radnicima zaposlenim u Školi*

*5) upućuje radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova*

*6) imenuje osobu koja će osim njega biti ovlaštena nadzirati prikupljaju li se osobni podatci radnika, obrađuju, koriste i dostavljaju trećima zakonito*

*7) u slučajevima propisanim zakonom izvješćuje prosvjetnog inspektora o uvođenju prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena*

*8) zaključuje radniku radnu knjižicu danom dostave pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad*

*9) sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu*

*10) izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa*

*11) privremeno udaljuje radnika koji je pravomoćno osuđen za neko od kaznenih djela propisanih člankom 106. stavkom 1. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi s posla do donošenja odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu ili do donošenja odluke o redovitom otkazu ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja*

*12) privremeno udaljuje s posla radnika protiv kojega je pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela propisanih člankom 106. stavkom 1. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi*

*13) izvješćuje pripravnika, drugog nastavnika ili stručnog suradnika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita ili nestjecanja pedagoških kompetencija*

*14) izvješćuje radnike koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nisu pravodobno vratili na rad, o gubitku daljeg prava rada u Školi*

*15) predlaže školskom odboru upućivanje radnika na prosudbu radne sposobnosti nudi radniku koji nije u mogućnosti uredno izvršavati obveze u odgojno--obrazovnom radu zbog trajno narušenog psihofizičkog zdravlja, obavljanje drugih poslova prema preostaloj radnoj sposobnosti*

*16) kod otkaza ugovora o radu provodi postupak savjetovanja s radničkim vijećem i osigurava dokaze o razlozima za otkaz ugovora o radu*

*17) odlučuje uz prethodnu suglasnost školskog odbora o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu*

*18) prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova*

*19) radniku u roku do osam dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i obveznog zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Školi*

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

*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.*

*Članak 92.*

*Radniku Škole radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.*

*Radniku Škole ugovor o radu može prestati samo u slučajevima propisanim zakonom i na način određen odredbama ovoga pravilnika.*

*Članak 93.*

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

***3) Sklapanje sporazuma o nastavku radnog odnosa***

*Članak 94.*

*U slučaju nastavka rada radnika nakon navršenih 65. godine života i naj manje 15 godina mirovinskog staža , radnik i ravnatelj škole sklapaju sporazum o nastavku radnog odnosa s datumom do kada će trajati radni odnos.*

*Sporazum iz stavka 1. ovog članka sklapa se prije nego što radnik navrši 65 godina života uz prethodnu suglasnost školskog odbora.*

*Sporazum postaje sastavnim dijelom ugovora o radu.*

***4) Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove***

*Članak 95.*

*Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.*

***5)Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je bio privremeno nesposoban za rad***

*Članak 96.*

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

*U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.*

* 1. ***Pravo zaposlenja na drugim poslovima***

*Članak 97.*

*Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.*

*U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.*

* 1. ***Udaljavanje radnika od obavljanja poslova***

*Članak 98.*

*Ako ravnatelj Škole sazna da je protiv radnika Škole pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz članka 7. ovoga Pravilnika, 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.*

*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.*

*Članak 99.*

*Ako osoba u radnom odnosu u Školi bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz članka 10. ovoga Pravilnika , Škola može otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od petnaest (15 ) dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a po proteku tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika.*

*Pri donošenju odluke iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj Škole obvezan je postupati i u skladu s odredbama Kaznenoga zakona o pravnim posljedicama*

*U tom slučaju ravnatelj škole odmah će od radnika zahtijevati da prestane raditi tijekom otkaznog roka.*

***5) Vraćanje isprava radniku i davanje potvrde o radnom odnosu***

*Članak 100.*

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

*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.*

***6) Odlučivanje o prestanku ugovora o radu***

*Članak 101.*

*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.*

*Odluke koje imaju za posljedicu prestanak radnog odnosa donosi u ime Škole ravnatelj uz prethodnu suglasnost Školskog odbora.*

*Prethodna suglasnost Školskog odbora nije potrebna u slučaju prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme, sporazumnog prestanka radnog odnosa i prestanka radnog odnosa po sili Zakona o radu te Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi .*

*Po sili Zakona o radu radni odnos prestaje u slučaju dostave pravomoćnog rješenja o općoj nesposobnosti radnika za rad i smrti radnika.*

*Po sili Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi radni odnos prestaje: pripravniku koji ne položi stručni ispit u zakonskom roku i osobi koja ne stekne pedagoške kompetencije i ne položi stručni ispit u zakonskom roku.*

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

*Članak 102.*

*Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do 15 dana od dana dostave akta kojim je možebitno povrijeđeno pravo, odnosno od dana saznanja za povrjedu prava, podnijeti školskom odboru zahtjev za zaštitu prava.*

*Ako raspolaže relevantnim podatcima u svezi sa zahtjevom radnika, školski odbor će o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva.*

*Članak 103.*

*Kada školski odbor utvrdi da je radnikov zahtjev za ostvarivanje prava nerazumljiv ili nepravodoban, zahtjev će odbaciti.*

*Članak 104.*

*Ako ne postupi prema članku 99. ovoga pravilnika, odlučujući o zahtjevu, školski odbor može:*

1. *zahtjev odbiti kao neosnovan*
2. *zahtjevu udovoljiti i osporavani akt izmijeniti ili poništiti*
3. *zahtjevu udovoljiti i osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt, odnosno ukinuti i vratiti predmet na ponovno odlučivanje.*

***X. DOSTAVLJANJE PISMENA***

*Članak 105.*

*Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na radnome mjestu. Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju dostavljač i radnik. Radnik treba na dostavnici sam označiti nadnevak primitka pismena.*

*Ako radnik odbije primitak pismena, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena.*

*Kada radniku pismeno nije dostavljeno na radno mjesto, treba mu pismeno dostaviti poštom na njegovu adresu.*

*U slučaju odbijanja prijama pismena kod poštanske dostave ili nepoznate adrese radnika dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Škole.*

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

***XI. NADOKNADA ŠTETE***

*Članak 106.*

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

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

*Članak 107.*

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

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

*Članak 108.*

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

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

*Članak 109.*

*Radnik je dužan nadoknaditi štetu koju je prouzročio svojim ponašanjem u slučaju:*

*1) neopravdanog izostanka s rada*

*2) nemarnog obavljanja poslova*

*3) prestanka rada prije isteka otkaznog roka kada ima obvezu raditi*

*4) nestručnog ili nepažljivog rukovanja sredstvima za rad*

*5) zakašnjavanja na posao, izlaska s posla za vrijeme rada ili napuštanja rada prije isteka radnog vremena*

*6) izazivanja tučnjave ili fizičkog napada na učenika, drugog radnika ili osobe koje borave u Školi*

*ometanja jednog ili više radnika u obavljanju radnih obveza*

*7) kršenja odredaba kućnoga reda.*

*Škola će utvrditi visinu nastale štete i od radnika zahtijevati nadoknadu stvarno nastale štete.*

*Članak 110.*

*Škola će 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 našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.*

*Članak 111.*

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

*Članak 112.*

*Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.*

*Ako radnik ne nadoknadi nastalu štetu dragovoljno, ravnatelj treba protiv radnika pokrenuti postupak za prisilnu nadoknadu štete.*

*Članak 113.*

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

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

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

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

*Članak 114.*

*Ravnatelj je dužan odobriti neplaćeni dopust i mogućnost povratka na ugovorene poslove svakom radniku Škole koji je upućen na rad u diplomatsko-konzularno predstavništvo Republike Hrvatske ili radniku koji je od Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa izabran za rad u hrvatskoj nastavi u inozemstvu ili za lektora hrvatskoga jezika i književnosti na visokoškolskoj ustanovi u inozemstvu.*

*Vrijeme neplaćenog dopusta ravnatelj treba urediti sporazumno odnosno prema radnikovom pisano obrazloženom zahtjevu.*

*Članak 115.*

*Radniku za vrijeme neplaćenog dopusta, odnosno rada u inozemstvu prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.*

*Članak 116.*

*Nakon prestanka rada u inozemstvu, odnosno isteka roka iz zakona, odluke ili ugovora o radu u inozemstvu, radnik je dužan u roku od sedam dana vratiti se na rad u Školu.*

*Ako se radnik ne javi pravodobno na rad u Školu, u roku navedenom u stavku 1. ovoga članka ravnatelj mu treba otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom ugovora o radu uz prethodni postupak propisan Zakonom o radu.*

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

* 1. ***Radničko vijeće***

*Članak 117.*

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

*Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, sindikalni povjerenik može preuzeti funkciju s ovlastima radničkog vijeća i o tome pisanim putem izvijestiti ravnatelja Škole uz dostavu zapisnika i odluke o preuzimanju prava i obveza radničkog vijeća.*

*Škola će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Školi koji se ravnatelju Škole pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.*

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

*Članak 118.*

*Za izvješćivanje radničkog vijeća o podatcima propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih općih i pojedinačnih akata ovlašten je ravnatelj.*

*Članak 119.*

*Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i ravnatelja uz prethodnu suglasnost školskog odbora.*

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

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

***2) Skup radnika***

*Članak 120.*

*Skup radnika čine svi radnici zaposleni u Školi.*

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

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

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

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

***XIII. OGLASNA PLOČA***

*Članak 121.*

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

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

*Obavijesti sa oglasne ploče ne smiju se iznositi izvan škole.*

*Članak 122.*

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

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

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

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

*Članak 123.*

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

*Autentično tumačenje ovog pravilnika daje Školski odbor.*

*Članak 124.*

*Na sve ostale slučajeve koji nisu propisani ovim pravilnikom izravno se primjenjuju odredbe Zakona o radu, Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, Zakona o obveznim odnosima, kao i ostalih zakona kojima se utvrđuju prava i obveze radnika.*

*Članak 125.*

*Stupanjem na snagu ovoga pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 28. prosinca 2012. godine KLASA: 113-07/04-02/03, URBROJ: 2186-51-02-04-2.*

*Članak 126.*

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

*Članak 127.*

*Ovaj pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Škole dana 13. siječnja 2015. godine, a na snagu stupa 20. siječnja 2015. godine.*

*Predsjednik Školskog odbora:*

*Zoran Čus, dipl. inž.*

KLASA: 112-01/14-03/01

URBROJ: 2186-155-02-14-01

Varaždin, 29. 12. 2014.

SADRŽAJ: Stranica

I. OPĆE DREDBE 2

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA 2

1) Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u školi 2

2) Zapreke za zasnivanje radnog odnosa u školi 3

3) Zasnivanje radnog odnosa 3

4) Natječaj 4

5) Ugovor o radu 5

6) Prijava radnika na mirovinsko I zdravstveno osiguranje 5

7) Natječajna dokumentacija 6

8) Ugovor o radu bez natječaja 6

9) Sklapanje ugovora o radu 6

10) Probni rad 7

11) Pripravnici 7

12) Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa 8

III. RADNO VRIJEME 8

1) Puno radno vrijeme 8

2) Nepuno radno vrijeme 9

3) Prekovremeni rad 9

4) Preraspodjela radnog vremena 9

IV. ODMORI I DOPUSTI 9

1) Stanka 10

2) Dnevni odmor 10

3) Tjedni odmor 10

4) Godišnji odmor 10

5) Prekid godišnjeg odmora 12

6) Naknada za neiskorišteni godišnji odmor 12

7) Plaćeni dopust 12

8) Neplaćeni dopust 13

V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA 13

1) Zaštita i sigurnost na radu 13

2) Zaštita zdravlja radnika 13

3) Zaštita privatnosti radnika 14

4) Zaštita osobnih podataka 14

5) Zaštita dostojanstva radnika 14

VI. ZABRANA DISKRIMINACIJE 15

VII. PLAĆE, MADOKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NADOKNADE 16

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU 17

1) Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme 17

2) Prestanak ugovora o radu na neodređeno vrijeme 17

3) Sklapanje sporazuma o nastavku radnog odnosa 19

4) Udaljavanje radnika od obavljanja poslova 19

5) Vračanje isprava radniku I davanje potvrde o radnom odnosu 20

6) Odlučivanje o prestanku radnog odnosa 20

IX. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA 20

X. DOSTAVLJANJE PISMENA 21

XI. NADOKNADA ŠTETE 21

XII. PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO 22

XIII. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA 22

1) Radničko vijeće 22

2) Skup radnika 23

XIV. OGLASNA PLOČA 23

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE 24