

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu, (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), članka 118. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (NN 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 94/13, 152/14, 7/17, 68/18, 98/19, 64/20, 151/22) i članka 17. Statuta OŠ „Ivan Goran Kovačić“, nakon savjetovanja s Radničkim vijećem, Školski odbor OŠ „Ivan Goran Kovačić“, na 39. sjednici održanoj dana 21. 6. 2023. godine donio je

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

I. O P Ć E O D R E D B E

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Osnovna škola «Ivan Goran Kovačić» kao poslodavac (u daljnjem tekstu: Škola) uređuje postupak zasnivanja radnog odnosa, organizaciju i uvjete rada, prava i obveze Škole i radnika, plaće i ostala materijalna prava radnika radnika, prestanak radnog odnosa, zaštitu dostojanstva radnika, zabranu diskriminacije te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Školi.

Članak 2.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 3.

- (1) Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sa Školom sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom.
- (2) Na ravnatelja se ne primjenjuju one odredbe ovog Pravilnika kojim se uređuje ugovoro radu na određeno vrijeme, prestanak ugovora o radu i otpremnina.
- (3) Nitko u Školi ne može početi s radom prije sklapanja ugovora o radu.

Članak 4.

Odredbe ovog Pravilnika ne primjenjuju se u slučajevima kad je zakonom, podzakonskim aktom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Škole, ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom položaj radnika određen povoljnije od položaja iz ovog Pravilnika.

Članak 5.

- (1) Prije stupanja radnika na rad, ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu u Školi.
- (2) Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovog Pravilnika i drugih akata kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika i Škole.

Članak 6.

- (1) Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno te prema uputama ili radnim nalogima ravnatelja, odnosno drugih osoba ovlaštenih od strane ravnatelja.
- (2) Škola jamči mogućnost izvršavanja ugovorenih poslova sve dok rad i ponašanje radnika ne šteti radu i ugledu Škole.
- (3) Prava i obveze radnika i Škole iz ugovora o radu, zakona i ovog Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika u Školi.

II. IZBOR RADNIKA I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 7.

- (1) O potrebi zapošljavanja novog radnika u Školi odlučuje ravnatelj.
- (2) Na postupak koji prethodi raspisivanju natječaja, provođenju natječaja, zasnivanju radnog odnosa temeljem natječaja ili bez natječaja te ostalim pitanjima u svezi zasnivanja radnog odnosa primjenjuje se Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i Pravilnik o načinu i postupku zapošljavanja u Školi.

Članak 8.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu u ime Škole sklapa ravnatelj.
- (2) Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ravnatelj i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim odredbama ugovora o radu.
- (3) Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj može od osobe koja traži zaposlenje tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za obavljanje ugovornih poslova.

Članak 9.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Ugovor o radu sklopljen između Škole i radnika mora sadržavati podatke o :
 1. strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
 2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
 3. naziv radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
 4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
 5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
 6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, o načinu određivanja trajanja toga odmora

7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Škola, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, o načinu određivanja otkaznih rokova
 8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne, odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
 9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
 10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
 11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje, ako ono postoji
 12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.
- (3) Umjesto podataka iz stavka 2. točaka 6, 7, 8 i 9 te 11. i 12. ovog članka može se u ugovoru uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik koji uređuje ta pitanja.
- (4) U slučaju kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, podzakonskog akta, kolektivnog ugovora te ovog Pravilnika, odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

Članak 10.

- (1) Škola je dužna radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu.
- (2) 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.
- (3) Pisana potvrda iz stavka 1. ovog članka mora sadržavati sve podatke ugovora o radu iz članka 9. ovog Pravilnika.

Članak 11.

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

Članak 12.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (2) Pod objektivnim razlogom smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegovog izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.
- (3) Pod objektivnim razlozima iz stavka 2. ovog članka za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme razumijeva se:
 - zamjena privremeno nenazočnog radnika
 - privremeno povećanje opsega posla
 - privremeno zapošljavanje do zapošljavanja radnika s potrebnim uvjetima
 - privremeno zapošljavanje do dobivanja suglasnosti za zapošljavanje radnika na neodređeno vrijeme

- drugi razlozi utvrđeni propisom ili Godišnjim planom i programom rada Škole.
- (4) Svaka izmjena ili dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja utječe na produljenje trajanja ugovora o radu smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (5) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine prema uvjetima i na način propisan Zakonom o radu.
- (6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti i na vrijeme duže od tri godine u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika, potrebe dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije i ukoliko je to dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Članak 13.

- (1) Ravnatelj je dužan radniku koji je zaposlen u Školi na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete i omogućiti mu usavršavanje i obrazovanje kao i radniku koji je zaposlen u Školi na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme kada se radi o obavljanju poslova s istim ili sličnim stručnim zvanjima i vještinama.
- (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.

Članak 14.

- (1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru.
- (2) O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka ravnatelj izvješćuje radnika usmeno ili pisano.

Članak 15.

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

Članak 16.

- (1) Zbog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, osobu koja se zapošljava može se uputiti na liječnički pregled u ovlaštenu zdravstvenu ustanovu.
- (2) Troškove liječničkog pregleda snosi Škola.

Članak 17.

- (1) Radnik koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada utvrđenim Procjenom rizika dužan je u utvrđenim rokovima obavljati zdravstvene preglede radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.
- (2) Radnik iz stavka 1. ovog članka dužan je voditi računa o rokovima obavljanja zdravstvenih pregleda i o tome obavijestiti ravnatelja koji upućuje radnika na zdravstveni pregle u ovlaštenu zdravstvenu ustanovu.

Članak 18.

- (1) Ravnatelj 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 uručnja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.
- (2) Radnik je dužan obavijestiti Školu o svakoj promjeni koja je nastala kod radnika, a koju je potrebno prijaviti Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje ili Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje.

Probni rad

Članak 19.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad ne može se ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima prema članku 123. stavku 1. Zakona o radu.
- (3) Trajanje probnog rada određuje se u skladu s odredbama zakona i Kolektivnog ugovora za pojedino radno mjesto.
- (4) Razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati i dulje ako je tijekom trajanja probnog rada radnik bio privremeno odsutan, a osobito u slučaju ako je radnik bio odsutan najmanje deset dana zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja prava na roditeljski, roditeljski, odnosno posvojiteljski dopust i korištenja prava na plaćeni dopust. Probni rad se u tim slučajevima produljuje sukladno trajanju nenazočnosti radnika, a ukupno trajanje probnog rada prije i nakon prekida ne može biti dulje od trajanja ugovorenog probnog rada iz stavka 3. ovoga članka.
- (5) Probni rad može se ugovoriti i kod sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, a trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora o radu i vrsti posla koje radnik obavlja.

Članak 20.

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

Članak 21.

- (1) Najkasnije zadnjeg dana probnog rada ravnatelj donosi pisanu odluku o uspješnosti obavljanja probnog rada te s istom upoznaje radnika.
- (2) Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.
- (3) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazuje mu se ugovor o radu prema Zakonu o radu i Kolektivnom ugovoru.

III. PRIPRAVNICI

Članak 22.

- (1) Pripravnici u Školi su osobe koje se prvi put zapošljavaju u zanimanju za koje su se školovale, a zasnovale su radni odnos na poslovima učitelja ili stručnog suradnika.
- (2) Pripravnici su i osobe čije je radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala kraće od trajanja pripravničkog staža, a u pripravnički staž uračunava se i ranije radno iskustvo.
- (3) Prava i obveze Škole i učitelja i stručnih suradnika pripravnika iz stavaka 1. i 2. ovog članka uređuju se ugovorom o radu.

Članak 23.

- (1) Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno ili određeno vrijeme.
- (2) U ugovor o radu s pripravnikom sklapljenim na neodređeno vrijeme unosi se i uvjet polaganja stručnog ispita u propisanom roku.

Članak 24.

- (1) Pripravnički staž traje godinu dana.
- (2) Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik koji je u Školi zasnovao radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme dužan je položiti stručni ispit u roku godine dana od dana isteka pripravničkog staža.
- (3) Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku iz stavka 2. ovog članka, ugovor o radu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.
- (4) Rok za polaganje stručnog ispita u slučaju privremene nesposobnosti za rad, korištenja rodiljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta pripravnika, produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala odsutnost pripravnika.

Članak 25.

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita iz članka 24. ovog Pravilnika primjenjuju se odredbe Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i provedbeni propisi doneseni prema odredbama toga Zakona.

Članak 26.

- (1) Škola može u skladu s Godišnjim planom i programom rada, radi pripremanja za polaganje stručnog ispita, primiti učitelja ili stručnog suradnika na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovog članka ne može trajati dulje od pripravničkog staža iz članka 24. stavka 1. ovog Pravilnika.
- (3) S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad ravnatelj je dužan sklopiti ugovor o stručnom osposobljavanju za rad u pisanom obliku.

Članak 27.

- (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 učitelja i stručnog suradnika uz uvjet polaganja stručnog ispita.
- (2) Osoba iz stavka 1. ovog članka dužna je položiti stručni ispit u roku od godine dana od dana zasnivanja radnog odnosa, u protivnom joj ugovor o radu prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.
- (3) Rok za polaganje stručnog ispita u slučaju privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta osobe iz stavka 1. ovog članka, produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala odsutnost.

Članak 28.

- (1) S osobom koja zasniva radni odnos na radnom mjestu učitelja ili stručnog suradnika, a koja ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja i radno iskustvo za koje se školovala, ali nema stečene pedagoške kompetencije ni položen stručni ispit, radni odnos se zasniva uz uvjet stjecanja pedagoških kompetencija i polaganja stručnog ispita u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Ako osoba iz stavka 1. ovoga članka ne stekne pedagoške kompetencije i ne položi stručni ispit u roku iz stavka 1. ovoga članka, radni odnos joj prestaje istekom posljednjeg dana roka za stjecanje pedagoških kompetencija i polaganje stručnog ispita.
- (3) Rok za stjecanje pedagoških kompetencija i polaganje stručnog ispita u slučaju privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta osobe iz stavka 1. ovog članka, produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala odsutnost.
- (4) Osoba iz stavka 1. ovoga članka koja nema radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala, zasniva radni odnos na poslovima učitelja ili stručnog suradnika kao pripravnik i na nju se primjenjuju odredbe članaka 23. i 24.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 29.

- (1) Puno radno vrijeme radnika u Školi iznosi 40 sati tjedno.
- (2) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme koje je kraće od punog radno vremena.
- (3) Ravnatelj može 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.
- (4) Prilikom sklapanja ugovora o radu s nepunim radnim vremenom, radnik je dužan obavijestiti ravnatelja o svim sklopljenim ugovorima o radu na nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.
- (5) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom duljim od 40 sati tjedno, osim u slučaju rada u dodatnom radu.
- (6) 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.

Članak 30.

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 31.

- (1) 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 punom radnom vremenu, ako u Školi postoje mogućnosti za takvu promjenu u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora za zaposlenike u osnovnim školama.
- (2) Promjeni ugovora o radu prema stavku 1. ovog članka ne prethodi natječaj ni drugi formalni postupak.

Članak 32.

- (1) Ravnatelj može sklopiti ugovor o dodatnom radu na određeno ili neodređeno vrijeme s radnikom koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca ili u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno.
- (2) Ugovor o dodatnom radu, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu, mora sadržavati podatke iz članka 9. ovog Pravilnika.
- (3) Ugovor o dodatnom radu ne može se sklopiti s radnikom za rad na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu i radnikom kojem se prema propisima i mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem.
- (4) Radnik koji će raditi u dodatnom radu dužan je prije početka rada pisanim putem obavijestiti svakog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu.
- (5) Škola može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatni rad kod drugog poslodavca ako za to postoje objektivni razlozi, a osobito ako se dodatni rad obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika u Školi. U tom slučaju radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.
- (6) Na zahtjev radnika koji radi u dodatnom radu, poslodavac kod kojeg radnik radi u dodatnom radu dužan mu je omogućiti korištenje godišnjeg odmora u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.
- (7) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju duljem od 8 sati tjedno, osim u slučaju nejednakog rasporeda tjednog radnog vremena u dodatnom radu koje smije biti dulje od 8 sati tjedno, ali ne dulje od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je zakonom dozvoljen, pod uvjetom da je radnik dostavio Školi pisani izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (8) Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na takav rad u Školi, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

- (9) U slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena u dodatnom radu, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti dulje od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom radnom vremenu.
- (10) Kada je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi dulje od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je takav rad dozvoljen zakonom.
- (11) Razdoblje godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca iz stavka 10. ovoga članka.
- (12) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblje rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Članak 33.

U Školi se vodi evidencija o svim radnicima i o radnom vremenu svih radnika sukladno pravilnicima koji donosi resorni ministar.

Članak 34.

- (1) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana.
- (2) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno.
- (3) Jedan dan u tjednu škola radi i poslijepodne (slobodne aktivnosti, ostali programi,...)

Članak 35.

- (1) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i na smije ga završiti prije isteka tog vremena.
- (2) Radnik za trajanja radnog vremena može napustiti radni prostor samo uz dopuštenje ravnatelja.

Članak 36.

- (1) Raspored radnog vremena, odnosno raspored radnih obveza radnika utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom.
- (2) Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeka potrebe za radom.
- (3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi do najviše 50 sati u tjednu, uključujući prekovremeni rad, a u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca radnik ne smije raditi dulje od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Članak 37.

- (1) Ravnatelj može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja radnika te u drugim slučajevima prijeka potrebe ili kada je to određeno zakonom ili Kolektivnim ugovorom.

- (2) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje njegova rada, uključujući i prekovremeni rad, ne smije iznositi više od 50 sati tjedno.
- (3) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne može iznositi više od 180 sati godišnje.
- (4) Ravnatelj može prekovremenim radom zadužiti trudnicu, roditelja s djetetom do osam godina života i radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca samo ako dostave Školi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (5) Ravnatelj može radnika kojemu je Škola matični poslodavac i radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi Školi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (6) Ravnatelj ne može naložiti prekovremeni rad radniku koji u Školi radi po ugovoru o dodatnom radu, osim u slučaju više sile.

Članak 38.

- (1) Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika u skladu s člankom 36. stavkom 2. ovog Pravilnika.
- (2) Izuzetno od stavka 1. ovog 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 usmene obavijesti.
- (3) Poslodavac je dužan svoj usmeni zahtjev pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Članak 39.

- (1) Kada narav posla i proces rada to zahtijevaju, puno ili nepuno ugovorno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi dulje, a tijekom drugog razdoblja kraće od ugovornog radnog 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 puno radno vrijeme radnika, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.
- (4) Radno vrijeme trudnice, roditelja s djetetom do osam godine starosti, radnika koji radi s polovicom punog radnog vremena, radnika koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnika koji radi u dodatnom radu, može se prerasporediti samo uz pisani pristanak radnika.
- (5) Plan raspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme i odluku o preraspodjelu radnog vremena donosi ravnatelj.

Članak 40.

- (1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik poslove iz ugovora o radu obavlja od kuće ili u drugom prostoru koji nije prostor Škole, na temelju dogovora radnika i Škole.

- (2) Rad na izdvojenom mjestu rada obavlja se prema odredbama zakona o radu, u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i slično.
- (3) Rad na izdvojenom mjestu nije moguć za obavljanje poslova koji su zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada, odnosno poslova na kojima ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, radnika nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 41.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog dana pravo na stanku u trajanju 30 minuta.
- (2) Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.
- (3) Kada radni proces ne dopušta prekid rada zbog korištenja stanke, radniku će se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta ili će mu se to vrijeme preraspodjeliti i omogućiti njegovo korištenje kao slobodne dane, koje će radnik koristiti u vrijeme jesenskog, zimskog ili proljetnog odmora učenika, o čemu ravnatelj donosi pisanu odluku.

Članak 42.

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

Članak 43.

- (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 korištenje neiskorištenog tjednog odmora i ostvaruje pravo na uvećanje plaće sukladno kolektivnim ugovorima.
- (3) Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovog članka određuje ravnatelj.

Članak 44.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Članak 45.

- (1) Trajanje godišnjeg odmora radnika utvrđuje se na način da se na 20 radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

prema složenosti poslova

- poslovi I. vrste	4 dana
- poslovi II. vrste	3 dana
- poslovi III. vrste	2 dana
- poslovi IV. vrste	1 dan

prema duljini radnog staža

- od 5 - 10 godina	2 dana
--------------------	--------

- od 10 - 15 godina	3 dana
- od 15 – 20 godina	4 dana
- od 20 – 25 godina	5 dana
- od 25 – 30 godina	6 dana
- od 30 – 35 godina	7 dana
- od 35 i više godina	8 dana

prema posebnim socijalnim uvjetima

- roditelj, posvojitelj ili staratelj s jednim malodobnim djetetom	2 dana
- roditelj, posvojitelj ili staratelj za svako daljnje mlđb. dijete	1 dan
- roditelj, posvojitelj ili staratelj djeteta s teškoćama u razvoju	3 dana
- radnik koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji	1 dan
- osoba s invaliditetom	2 dana
- sudioniku Domovinskog rata	1 dan
- samohrani roditelj ili staratelj	1 dan

prema uvjetima rada

- rad na poslovima s posebnim uvjetima rada	2 dana
- rad s učenicima s teškoćama u razvoju	2 dana
- rad u dvije ili više škola	1 dan
- za poslove razrednika	1 dan
- za rad u više nastavnih predmeta	1 dan

prema doprinosu na radu

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

(2) Godišnji odmor ne može trajati više od 30 radnih dana.

(3) U trajanje godišnjeg odmora ne računavaju se dani tjednog odmora, blagdani, neradni dani propisani zakonom, dani plaćenog dopusta i vrijeme privremene nesposobnosti za rad utvrđeno od strane ovlaštenog liječnika.

Članak 46.

- (1) Radnici koriste godišnji odmor prema rasporedu korištenja godišnjih odmora, u pravilu u vrijeme jesenskog, zimskog, proljetnog i ljetnog odmora učenika.
- (2) Radnik može koristiti godišnji odmor u više djelova, ako se s ravnateljem drugačije ne dogovori.
- (3) O planu godišnjih odmora ravnatelj se treba savjetovati s radničkim vijećem (ako nije utemeljeno radničko vijeće sva prava i obveze preuzima sindikalni povjerenik) najkasnije do 1. lipnja tekuće godine, a raspored korištenja godišnjih odmora donijeti do 30. lipnja tekuće godine.
- (4) Škola mora radnika pisanim putem obavijestiti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (5) Radnik može koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema osobnom odabiru pod uvjetom da o tome pisano izvijesti ravnatelja najmanje dva dana ranije.

Članak 47.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i koristiti u idućoj kalendarskoj godini najkasnije do 30. lipnja.

- (2) Godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine koji radnik nije iskoristio zbog korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, dopusta zbog skrbi i njega djeteta s težim smetnjama u razvoju ili privremene nesposobnosti za rad, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine koji radnik nije iskoristio zbog korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta te dopusta radi skrbi i njega djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.
- (4) 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.
- (5) O korištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka ili nekorištenju dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

Članak 48.

- (1) Radnik ima tijekom kalendarske godine pravo na plaćeni dopust do najviše ukupno 10 radnih dana u slučaju:

- sklapanja braka	5 radnih dana
- rođenja ili posvojenja djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja ili 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	3 radna dana
- elementarnih nepogoda	5 radnih dana
- nastupanja na kulturnim ili sportskim priredbama	1 radni dan
- dobrovoljnog darivanja krvi	2 radna dana
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, sportskim igrama, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana.
- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj i za svako darivanje krvi, neovisno o broju radnih dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.
- (3) Pripravnik za polaganje stručnog ispita ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje :
 - 5 radnih dana za radna mjesta III. vrste
 - 7 radnih dana za radna mjesta II. vrste
 - 10 radnih dana za radna mjesta I. vrste.
- (4) Na pisani zahtjev radnika dopust iz ovog članka odobrava ravnatelj. Ravnatelj će odobriti plaćeni dopust i na temelju usmenog zahtjeva radnika ukoliko se radi o hitnom slučaju i radnik nije u mogućnosti podnijeti pisani zahtjev.

Članak 49.

- (1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem, prijeko potrebna njegova nazočnost.
- (2) Razdoblje odsutnosti s rada iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

Članak 50.

- (1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- (2) Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj.
- (3) Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Škole.
- (4) Za trajanja neplaćenog dopusta ugovor o radu privremeno prestaje, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi radnog odnosa miruju.
- (5) S prvim danom neplaćenog dopusta radniku se 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 ga treba pisano izvijestiti o gubitku prava rada u Školi.

Članak 51.

- (1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- (2) Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.
- (3) Škola može zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga iz stavka 1. ovoga članka.
- (4) Škola ne smije odjaviti radnika koji koristi pravo iz stavka 1. ovoga članka iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 52.

- (1) Školski odbor i ravnatelj imaju obvezu zalagati se za osiguranje uvjeta rada kojima će štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika i učenika Škole.
- (2) U svezi sa stavkom 1. ovog 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.
- (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.

Članak 53.

- (1) Radnik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.
- (2) Radnik je dužan brinuti 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 54.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovornih poslova.
- (2) Odgovornost za propust iz stavka 1. ovog članka snosi radnik.

Članak 55.

- (1) Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Škole odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa i popunjavanje registra zaposlenih u javnom sektoru.
- (2) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti tijela Škole o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima, a o nastalim promjenama u ugovoru o radu s drugim poslodavcem, odnosno poslodavcima odmah obavijestiti tijela Škole.
- (3) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovog članka snosi radnik.
- (4) 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.

Članak 56.

- (1) Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Škole kojega za to ravnatelj pisano opunomoći.
- (2) O prikupljanju, obrađivanju, uporabi i dostavljanju osobnih podataka radnika te imenovanju radnika ovlaštenog za nadzor nad ispravnom uporabom tih podataka ravnatelj može odlučiti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.
- (3) Osobni podaci radnika mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost, osim u slučajevima propisanim zakonom.

Članak 57.

- (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 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 uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 58.

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

Članak 59.

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

Članak 60.

- (1) Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja će osim njega primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- (2) Osoba iz stavka 1. ovoga članka prije imenovanja treba dati svoju pisanu suglasnost.
- (3) Ravnatelj je dužan u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 1. ovoga članka o tome obavijestiti radnike Škole.

Članak 61.

- (1) Ravnatelj ili osoba iz članka 60. ovoga Pravilnika dužne su odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dana dostave pritužbe na uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne radnje kako bi se spriječio nastavak uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.
- (2) U postupku ispitivanja činjenica obvezno se poštuje dostojanstvo svih uključenih radnika, a radnik koji je podnio pritužbu ne smije zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.
- (3) Radnik protiv kojeg je podnesena pritužba, dužan je ravnatelju ili osobi iz članka 60. ovoga Pravilnika istinito i u potpunosti iznijeti okolnosti počinjena djela za koje se tereti.
- (4) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovog članka smatra se radnikovom povredom obveza iz radnog odnosa.
- (5) U postupku zaštite dostojanstva vodi se zapisnik o svim poduzetim radnjama.

Članak 62.

- (1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura odgovarajuća zaštita ako smatra da su poduzete mjere neprimjerene, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.
- (2) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu ravnatelju 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.
- (3) Za vrijeme prekida rada, radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a ukoliko pravomoćnom sudskom presudom bude utvrđeno da nije povrijeđeno radnikovo dostojanstvo, Škola ima pravo zahtijevati povrat isplaćenog iznosa naknade plaće.

Članak 63.

- (1) Osobni podaci radnika i svi ostali podaci koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju tajnu i ne smiju se priopćavati trećima, osim u slučajevima propisanim zakonom.
- (2) Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovoga članka predstavlja težu povredu radne obveze.

VII. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 64.

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

Članak 65.

- (1) Pod izravnom diskriminacijom iz članka 64. stavka 2. ovog Pravilnika razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog 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.
- (2) Pod neizravnom diskriminacijom iz članka 64. stavka 2. ovog Pravilnika razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovog 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 66.

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

Članak 67.

- (1) Uz pristanak osobe koja je možebitna žrtva diskriminacije u Školi, ravnatelj je dužan prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.
- (2) Kada pravobranitelji iz stavka 1. ovog članka to zahtijevaju, ravnatelj im je dužan u roku do 15 dana od primitka zahtjeva dostaviti sve podatke i tražene isprave u svezi s diskriminacijom.

VIII. PLAĆE, NADOKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NADOKNADE

Članak 68.

- (1) Pravo radnika na plaću, naknadu plaće i ostala materijalna prava utvrđuju se i isplaćuju u skladu sa zakonskim propisima i odredbama Kolektivnih ugovora.
- (2) Za radnike kojima se sredstva za plaću, naknadu plaće i druge novčane naknade osiguravaju u Državnom proračunu Republike Hrvatske, tijela i radnici Škole dužni su ovlaštenim državnim tijelima pravodobno dostavljati podatke za obračun i isplatu plaće, naknade plaće i drugih novčanih naknada prema odredbama Zakona o plaćama u javnim službama, provedbenim propisima donesenim prema odredbama toga Zakona i kolektivnim ugovorima.
- (3) Radnicima koji rade u nepunom radnom vremenu u dvije ili više škola, druga materijalna prava koja se ne smatraju plaćom ili naknadom plaće, već po svojoj prirodi predstavljaju povremena jednokratne naknade kao što su jubilarne nagrade, regres, razne pomoći, dar za djecu, nagrade za božićne blagdane i druge vrste naknada, isplaćuje samo jedna škola prema prethodnom dogovoru između škola.

Članak 69.

- (1) Škola je dužna, najkasnije u roku od 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće i ostalih materijalnih prava, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
- (2) Ako Škola na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće i ostala materijalna prava ili ih ne isplati u cijelosti, dužna je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku dostaviti :
 - obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće i ostalih materijalnih prava prema članku 82. Zakona o radu u propisanom sadržaju
 - obračun iznosa plaće, naknade plaće i ostalih materijalnih prava koji je Škola bila dužna isplatiti u propisanom sadržaju.
- (3) Škola je dužna u obračun plaće ili naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik ostvaruje temeljem radnog odnosa.
- (4) Obračun iz stavka 2. ovoga članka predstavlja ovršnu ispravu.

Članak 70.

- (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. ovog članka sindikat ili radnik dužan je dostaviti računovodstvu Škole.

Članak 71.

- (1) Radnik može otići na službeni put u zemlji ili inozemstvu ili koristiti osobni automobil u službene svrhe samo prema nalogu, odnosno odobrenju ravnatelja.
- (2) Radniku koji je upućen na službeni put isplaćuje se dnevnicu, naknada 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.

- (3) Radnik iz stavka 1. ovog članka nema pravo na isplatu dnevnice i novčane naknade za službeni put od strane škole ako su mu dnevnic i naknade osigurane po drugoj osnovi.

Članak 72.

- (1) Radnik ima pravo na puni iznos dnevnice ako je na službenom putu proveo više od 12 sati.
- (2) Radnik ima pravo na pola punog iznosa dnevnice ako je na službenom putu proveo više od 8 sati, a manje od 12 sati.
- (3) Ako je radnik upućen na službeno putovanje s učenicima Škole koje traje najmanje osam sati, isplaćuje mu se iznos pune dnevnice.

IX. ODLUČIVANJE O STATUSU RADNIKA I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 73.

- (1) O statusu radnika u Školi odlučuje ravnatelj i Školski odbor.
- (2) U svezi sa stavkom 1. ovog članka ravnatelj:
 1. izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme
 2. izvješćuje radnika s navršениh 65 godina i 15 godina staža osiguranja o prestanku ugovora o radu ili s radnikom dogovara nastavak rada
 3. uređuje vođenje evidencija o radnicima zaposlenim u Školi
 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 podaci radnika, obrađuju, koriste i dostavljaju trećima zakonito
 6. u slučaju propisanim zakonom izvješćuje prosvjetnog inspektora o uvođenju prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena
 7. odjavljuje radnika s danom dostave pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad
 8. sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu
 9. izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa
 10. privremeno udaljuje s posla 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, do donošenja odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu ili do donošenja odluke o redovitom otkazu ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja
 11. privremeno udaljuje s posla radnika protiv kojeg je pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela propisanih člankom 106. stavkom 1. Zakona o odgoju i osnovnom obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi
 12. izvješćuje pripravnika, drugog učitelja ili stručnog suradnika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita ili nestjecanja pedagoških kompetencija
 13. izvješćuje radnike koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nisu pravodobno vratili na rad o gubitku daljeg prava rada u Školi
 14. predlaže Školskom odboru upućivanje radnika na prosudbu radne sposobnosti

15. nudi radniku koji nije u mogućnosti uredno izvršavati obveze u odgojno-obrazovnom radu zbog trajno narušenog psihofozičkog 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 prehodnu 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 od osam dana od dana prestanka radnog odnosa dostavlja njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i obveznog zdravstvenog osiguranja i 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
- (3) U svezi sa stavkom 1. ovog 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 sklapanja 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 74.

- (1) Radniku radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.
- (2) Radniku Škole ugovor o radu može prestati samo u slučajevima propisanim Zakonom o radu i Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i na način propisan tim propisima.

Članak 75.

- (1) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu (tehnoški višak), ravnatelj je dužan voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja radnika.
- (2) Radi utvrđivanja kojem radniku je potrebno otkazati ugovor o radu, ravnatelj je dužan za sve radnike koji su zaposleni na radnom mjestu na kojem je utvrđen višak provesti bodovanje prema sljedećim kriterijima :
 - trajanje radnog odnosa – po jedan bod za svaku godinu rada u sustavu obrazovanja, po 0,5 bodova za svaku godinu rada izvan sustava obrazovanja
 - starost radnika – po jedan bod za svaku godinu života
 - obveze uzdržavanja radnika – po jedan bod za svaku uzdržavanu osobu prema poreznoj kartici
 - roditelj s troje ili više malodobne djece – 3 boda
 - roditelj djeteta s teškoćama u razvoju – 2 boda
 - samohrani roditelj malodobnog djeteta – 3 boda.

- (3) Ako dva ili više radnika nakon provedenog bodovanja iz stavka 2. ovoga članka imaju isti, najmanji broj bodova, ugovor o radu će se otkazati radniku koji je mlađe životne dobi.

Članak 76.

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 kojem je otkazan ugovor o radu, ponuditi sklapanje novog ugovora o radu.

X. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 77.

- (1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do 15 dana od dana dostave akta kojim je može bitno povrijeđeno pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti Školskom odboru zahtjev za zaštitu prava. Zahtjevu prethodi postupak mirnog rješavanja spora prema Kolektivnom ugovoru.
- (2) Ako raspolaže relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, Školski odbor će o zahtjevu iz stavka 1. ovog članka odlučiti u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Članak 78.

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

Članak 79.

Ako ne postupi prema članku 78. ovog Pravilnika, odlučujući o zahtjevu, Školski odbor može:

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

Članak 80.

- (1) Radnik čijem zahtjevu za zaštitu prava iz radnog odnosa Škola nije udovoljila u propisanom roku, može zahtijevati zaštitu prava pred nadležnim sudom u daljnjem roku od 15 dana.
- (2) Zaštitu pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji nije prethodno podnio Školskom odboru zahtjev za zaštitu prava, osim u slučaju zahtjeva za naknadu štete i drugih novčanih potraživanja.

XI. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 81.

- (1) Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno na radnom mjestu. Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju osoba koja obavlja dostavu i radnik. Radnik treba na dostavnici sam označiti nadnevak primitka pismena. Ako radnik odbije primitka pismena, osoba koja obavlja dostavu će odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena.
- (2) Kada radniku pismeno nije dostavljeno na radno mjesto, treba mu pismeno dostaviti poštom na njegovu adresu.
- (3) U slučaju odbijanja prijema pismena kod poštanske dostave ili nepoznate adrese radnika, dostavljanje će se obaviti isticanjem na oglasnoj ploči Škole uz vođenje računa o zaštiti osobnih podataka radnika.
- (4) Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Škole, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od tri dana od dana isticanja pismena.
- (5) Škola može radniku dostaviti pismena u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti u Školi i da Škola tadrži dokaz da je radniku dostavila pismena i da ih je radnik primio.

XII. NAKNADA ŠTETE

Članak 82.

- (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.

Članak 83.

- (1) Ako štetu namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči više radnika, svaki radnik odgovoran je za dio štete koji je prouzročio.
- (2) Ako štetu namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči više radnika, a ne može se za svakoga od njih utvrditi dio štete koji je prouzročio, svi radnici odgovaraju za štetu i dužni su je nadoknaditi u jednakim iznosima.

Članak 84.

- (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. Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.

Članak 85.

Škola će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja naknade 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 obiteljskom socijalnom ili materijalnom položaju.

Članak 86.

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

Članak 87.

- (1) Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.
- (2) Ako radnik ne naknadi nastalu štetu dragovoljno, ravnatelj treba protiv radnika pokrenuti postupak za prisilnu naknadu štete.

Članak 88.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu štete od Škole ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu Škola prouzroči štetu provredom njegovih prava iz radnog odnosa.
- (2) Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovog članka radnik mora dokazati.
- (3) Nastalu štetu iz stavka 1. ovog članka Škola će naknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima, prema pravomoćnoj sudskoj odluci, odnosno prema ovršnoj ispravi.

XIII. PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO

Članak 89.

- (1) 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 i obrazovanja izabran za rad u hrvatskoj nastavi u inozemstvu ili za lektora hrvatskog jezika i književnosti na visokoškolskoj ustanovi u inozemstvu.
- (2) Vrijeme neplaćenog dopusta ravnatelj treba urediti sporazumno, odnosno prema radnikovom pisano obrazloženom zahtjevu.

Članak 90.

Radniku iz članka 89. ovog Pravilnika za vrijeme neplaćenog dopusta, odnosno rada u inozemstvu prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Članak 91.

- (1) Nakon prestanka rada u inozemstvu, odnosno isteka roka iz zakona, odluke ili ugovora o radu u inozemstvu, radnik iz članka 89. ovog Pravilnika dužan je pravodobno se vratiti na rad u Školu, uz prethodnu obavijest dostavljenu ravnatelju. Obavijest se dostavlja najkasnije u roku od sedam dana od dana prestanka obavljanja poslova iz članka 89. stavka 1. ovog Pravilnika.

- (2) Ako se radnik ne javi pravodobno na rad u Školu, ravnatelj treba radniku izvanredno otkazati ugovor o radu.

XIV. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 92.

- (1) Škola će u okviru mogućnosti osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.
- (2) Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, Škola će iste uvjete iz stavka 1. ovog članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Školi koji se ravnatelju pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.
- (3) Ako u Školi djeluju dva ili više sindikata, a ne sprazumiju se o sindikalnom povjereniku koji će imati položaj radničkog vijeća, ravnatelj treba osigurati uvjete iz stavka 1. ovog članka samo sindikalnom povjereniku koji dostavi zapisnik i odluku iz koje je razvidno da je izabran za preuzimanje prava i obveza radničkog vijeća.

Članak 93.

Za izvješćavanje radničkog vijeća o podacima propisanim zakonom, savjetovanje i suodlučivanje s radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih općih i pojedinačnih akata ovlašten je ravnatelj.

Članak 94.

- (1) Poblži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i ravnatelja uz prethodnu suglasnost Školskog odbora.
- (2) 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.
- (3) 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 isključenje pojedinog člana radničkog vijeća.

Članak 95.

- (1) Skup radnika čine svi radnici Škole.
- (2) Skup radnika saziva radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s ovlastima radničkog vijeća uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, dva puta godišnje, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti Škole.
- (3) Ako u Školi nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika dužan je sazvati ravnatelj.
- (4) 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 radničkog vijeća.

- (5) Kod postupanja prema stavku 4. ovog članka ravnatelj je dužan savjetovati se radničkim vijećem.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 96.

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

Članak 97.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Škole dana 21. 6. 2023. godine, a stupa na snagu osam dana od dana objave.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu (klasa : 602-02/15-01/6, urbr. : 2133-30-01-15-1) od dana 26. 1. 2015. godine.



Predsjednica Školskog odbora

Vedrana Čop Novaković
Vedrana Čop Novaković, prof.

Klasa : 007-01/23-01/2
Urbr. : 2133-30-01-23-1
Duga Resa, 21. 6. 2023.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Škole dana 21. 6. 2023. godine, a stupio je na snagu dana 30. 6. '23. godine.



Ravnateljica

Marina Brozovi
Marina Brozovi, dipl. uč.