

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23) i članka 44. Statuta Osnovne škole Retfala, Osijek, Školski odbor Osnovne škole Retfala, Osijek nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom s ovlastima radničkog vijeća, na 37. sjednici održanoj 02.10.2025. godine donio je

PRAVILNIK O RADU

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Osnovna škola Retfala, Osijek kao poslodavac (u daljnjem tekstu: Škola) uređuje uvjete rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obveze radnika i Škole, plaće, organizaciju rada, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije u Školi, kao i druga pitanja u vezi s radnim odnosima u Školi.

Članak 2.

- (1) Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom.
- (2) Odredbe ovog Pravilnika o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini ne primjenjuju se na ravnatelja Škole.

Članak 3.

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

Članak 4.

- (1) Škola je obvezna u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan, prema uputama ravnatelja odnosno drugih osoba ovlaštenih od strane ravnatelja, ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno u skladu s naravi i vrstom rada.
- (2) Škola je dužna osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
- (3) U Školi je zabranjena izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Članak 5.

- (1) U radnom odnosu Škola i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu i drugih zakona, propisa, kolektivnih ugovora i Pravilnika o radu.
- (2) Prije stupanja radnika na rad, Škola će omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te će ga upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.
- (3) Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i Pravilnik o radu moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima Škole.
- (4) Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom, a koje nije uređeno Zakonom o radu ili drugim zakonom,

primjenjuju se, u skladu s naravi toga ugovora, opći propisi obveznoga prava.

Članak 6.

Odredbe ovoga Pravilnika ne primjenjuju se kada je ugovorom o radu, temeljnim kolektivnim ugovorom za zaposlenike u javnoj službi i granskim kolektivnim ugovorom za osnovnoškolske ustanove (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovori) ili drugim propisom neko pravo radnika iz radnog odnosa određeno povoljnije od prava iz ovoga Pravilnika, osim ako zakonom nije drukčije propisano.

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 7.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ugovor o radu smatra se sklopljenim onda kada se ravnatelj i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim sastojcima ugovora o radu.
- (3) Ugovor o radu u ime Škole sklapa ravnatelj.

Oblik ugovora o radu

Članak 8.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Škola je dužna prije početka rada radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
- (3) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve podatke sukladno važećem Zakonu o radu.
- (4) Škola je dužna radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Školi

Članak 9.

- (1) Uz opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa, sukladno općim propisima o radu, osoba koja zasniva radni odnos u Školi mora ispunjavati i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa propisane Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i drugim zakonima i propisima.
- (2) Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Školi za osobe koje sudjeluju u odgojno-obrazovnom radu s učenicima jesu poznavanje hrvatskog jezika i latiničnog pisma u mjeri koja omogućava izvođenje odgojno-obrazovnog rada, odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja kojom su osobe stručno osposobljene za obavljanje odgojno-obrazovnog rada.
- (3) Poslove učitelja razredne nastave, predmetne nastave i poslove stručnog suradnika

može obavljati osoba koja ima vrstu i razinu obrazovanja propisanu odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i ima pedagoške kompetencije.

- (4) Osoba koja se zapošljava na radnome mjestu učitelja ili stručnog suradnika u osnovnoj školi mora imati odgovarajuću vrstu obrazovanja propisanu odredbama Pravilnika o odgovarajućoj vrsti obrazovanja učitelja i stručnih suradnika u osnovnoj školi.
- (5) Nastavu vjeronauka u Školi može izvoditi osoba koja ima razinu obrazovanja utvrđenu posebnim ugovorima.
- (6) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete za učitelja razredne nastave, predmetne nastave i stručnog suradnika, radni odnos se može zasnovati s osobom koja ima odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja, a nema potrebne pedagoške kompetencije uz uvjet stjecanja tih kompetencija u roku propisanom Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.
- (7) Tajnik školske ustanove 1 obavlja poslove tajnika školske ustanove, a navedene poslove može obavljati osoba koja ima završen :
 - a) sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij pravne struke ili stručni diplomski studij javne uprave,
 - b) stručni prijediplomski studij upravne struke, ako se na natječaj ne javi osoba iz točke a) ovoga stavka.
- (8) Voditelj računovodstva u školi 1 obavlja poslove voditelja računovodstva.
Uvjeti za obavljanje posla voditelja računovodstva su:
 - a) diplomski sveučilišni studij ekonomije odnosno specijalistički diplomski stručni studij ekonomije odnosno preddiplomski sveučilišni studij ekonomije ili preddiplomski stručni studij ekonomije odnosno viša ili visoka stručna sprema ekonomske struke stečena prema ranijim propisima
 - b) radno iskustvo na poslovima proračunskog računovodstva u trajanju od godinu dana,
 - c) ako se na natječaj ne javi osoba s potrebnim iskustvom iz točke b), razmatrat će se ostale prijave.
- (9) Računovodstveni referent
Uvjet za obavljanje poslova računovodstvenog referenta je završena četverogodišnja srednja škola (razina 4.2 prema HKO) ekonomskog smjera
- (10) Operativni radnik za sigurnost i civilnu zaštitu
Uvjet za operativnog radnika za sigurnost i civilnu zaštitu je:
 - završena četverogodišnja srednja škola (razina 4.2 prema HKO)
 - završen program obrazovanja za stjecanje djelomične kvalifikacije operativni djelatnik za sigurnost i civilnu zaštitu u odgojno - obrazovnim ustanovamaIznimno, poslove Operativnog radnika za sigurnost i civilnu zaštitu može obavljati i osoba koja nema završen Program obrazovanja, ali ga je dužna završiti u roku od 6 mjeseci od dana zasnivanja radnog odnosa na tom radnom mjestu. Zaposleniku koji obavlja poslove Operativnog djelatnika za sigurnost i civilnu zaštitu, a koji ne završi Program obrazovanja u propisanom roku prestaje ugovor o radu istekom posljednjeg dana roka za završetak Programa obrazovanja.
 - posebna zdravstvena sposobnost . Izabrani kandidat bit će upućen od strane poslodavca na prethodni liječnički pregled radi stjecanja uvjerenja o zdravstvenoj sposobnosti prije sklapanja ugovora o radu.

- (11) Stručni radnik na tehničkom održavanju

Uvjeti za obavljanje poslova stručnog radnika na tehničkom održavanju su:

- a) završena trogodišnja ili četverogodišnja srednja škola (4.1. ili 4.2. prema HKO)
- b) stručni radnik na tehničkom održavanju obavlja poslove rukovanja centralnim grijanjem te mora imati i položen stručni ispit za rukovatelja centralnog grijanja prema Pravilniku o poslovima upravljanja i rukovanja energetske postrojenjima i uređajima.
- c) uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti (sukladno posebnim propisima, pribavlja se prije sklapanja ugovora o radu te se dokazuje uvjerenjem ovlaštene zdravstvene ustanove). Izabrani kandidat bit će upućen od strane poslodavca na prethodni liječnički pregled radi stjecanja uvjerenja o zdravstvenoj sposobnosti prije sklapanja ugovora o radu.

(12)Radnik III. vrste*

U slučaju kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, radi zamjene stručnog radnika na tehničkom održavanju, do zasnivanja radnog odnosa s osobom koja ima položen ispit za rukovatelja centralnog grijanja temeljem natječaja ili na drugi zakonom propisan način, može se zaposliti osoba koja ispunjava uvjete pod a) i c) stavka 11) ovoga članka kao radnik III. vrste koji obavlja samo poslove domara.

(13)Kuhar-slastičar 2 koji obavlja poslove kuhara

Uvjeti za obavljanje poslova kuhara-slastičara 2:

- a) završena srednja škola – program kuhar
- b) završen tečaj higijenskog minimuma
- c) ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjet pod točkom b), razmotrit će se i ostale prijave, ali sukladno posebnom propisu, obvezno je dostaviti uvjerenje ovlaštene ustanove o završenom tečaju prije sklapanja ugovora o radu.

(14)Čistač-spremač

Uvjeti za obavljanje poslova čistača-spremača:

- a) najmanje završena osnovna škola

- (15) Nazivi radnih mjesta propisanih ovim člankom određeni su u skladu s Uredbom o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u javnim službama.

Članak 10.

(1) Kada su zakonom ili drugim propisom za obavljanje poslova u Školi utvrđeni posebni uvjeti, može se sklopiti ugovor o radu samo s radnikom koji udovoljava tim uvjetima.

(2) Dokaze o ispunjenosti uvjeta iz stavka 1. ovoga članka osigurava radnik do sklapanja ugovora o radu ili do dana početka rada.

Zapreke za zasnivanje radnog odnosa u Školi

Članak 11.

Radni odnos u Školi ne može zasnovati osoba kod koje postoje zapreke za zasnivanje radnog odnosa u školskoj ustanovi propisane odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

Zasnivanje radnog odnosa u Školi

Članak 12.

- (1) Radni odnos u Školi zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja.
- (2) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnoj stranici i oglasnoj ploči Škole, a rok za primanje prijava kandidata ne smije biti kraći od osam dana od dana objave natječaja.
- (3) Škola Pravilnikom o načinu i postupku zapošljavanja uređuje način i postupak provedbe natječaja u Školi, kojim se svim kandidatima za zapošljavanje osigurava jednaka dostupnost javne službe pod jednakim uvjetima, sadržaj natječaja, način na koji se obavlja vrednovanje odnosno procjenjuju rezultati vrednovanja, vrši rangiranje i odabir kandidata prijavljenih na natječaj, odnosno kandidata koje je Školi uputilo upravno tijelo županije nadležno za poslove obrazovanja, imenovanje povjerenstva za vrednovanje kandidata, djelokrug rada povjerenstva i dostava izvješća ravnatelju Škole o provedenom postupku.
- (4) Potrebu za radnikom Škola prijavljuje Upravnom odjelu za obrazovanje i mlade Osječko-baranjske županije koji vodi evidenciju o radnicima za kojima je prestala potreba u punom ili dijelu radnog vremena. Ako u evidenciji postoji odgovarajuća osoba, na prijedlog, Škola može zasnovati radni odnos s osobom koja ispunjava uvjete za zasnivanje radnog odnosa za koje je Škola prijavila potrebu.
- (5) Škola može popuniti radno mjesto na način propisan odredbom stavka 1. ovog članka tek nakon što ju je upravno tijelo županije nadležno za poslove obrazovanja obavijestilo da u evidenciji nema odgovarajuće osobe, odnosno nakon što se Škola istom tijelu pisano očitovala o razlozima zbog kojih nije primljena upućena osoba.
- (6) Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, radni odnos u Školi može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:
 - na određeno vrijeme, kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ili na drugi propisan način, ali ne dulje od 60 dana
 - s osobom kojoj je ugovor o radu na neodređeno vrijeme otkazan zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga i koja se nalazi u evidenciji upravnog tijela županije nadležnog za poslove obrazovanja
 - do punog radnog vremena, s radnikom koji u Školi ima zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme
 - kada se u Školi ukaže potreba za popunjavanjem radnog mjesta, a neki od radnika škole ispunjava uvjete tog radnog mjesta, ravnatelj je obvezan ponuditi prelazak na upražnjeno radno mjesto izmjenom ugovora o radu bez raspisivanja javnog natječaja radniku koji u školi radi najmanje 12 mjeseci na temelju ugovora o radu sklopljenoga na najmanje polovicu od punog radnog vremena tjedno na neodređeno vrijeme, a drugim zaposlenicima može ponuditi prelazak na to radno mjesto,
 - na zahtjev radnika zaposlenog u drugoj školskoj ustanovi na neodređeno vrijeme, premještajem u Školu, na temelju sporazuma ravnatelja školskih ustanova
 - s osobom koja je tijekom studija bila korisnik državne stipendije Ministarstva znanosti obrazovanja i mladih (dalje: MZOM) za STEM nastavničke studije i koja je, sukladno uvjetima stipendiranja, preuzela obvezu rada u školskoj ustanovi. Škola će od MZOM zatražiti popise i kontakte korisnika državne stipendije MZOM za STEM područja, a na temelju dostavljenih podataka Škola će uputiti službeni poziv osobi za zasnivanje radnog odnosa
 - na poslovima učitelja na određeno vrijeme do godinu dana s osobom u mirovini koja ispunjava uvjete natječaja, s mogućnošću produljenja ugovora na određeno vrijeme za dodatnih godinu dana, ali ne dulje od 67. godine života ako se na natječaj ne javi osoba

koja ispunjava uvjete za učitelja iz članka 105. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

- s osobom koja se zapošljava na radnom mjestu vjeroučitelja.
- (7) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete propisane Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenoga natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

Članak 13.

Škola je dužna kandidate koji su se prijavili na natječaj obavijestiti o rezultatima natječaja na način i u roku sukladno Pravilniku o načinu i postupku zapošljavanja, a kandidate koji su se u prijavi na natječaj pozvali na pravo prednosti pri zapošljavanju prema posebnim zakonima Škola je dužna obavijestiti sukladno odredbama posebnih zakona na način i u rokovima propisanim posebnim zakonima.

Članak 14

- (1) O zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj Škole uz prethodnu suglasnost školskog odbora, a samostalno u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu na vrijeme do 60 dana.
- (2) Radi dobivanja prethodne suglasnosti ravnatelj škole predlaže Školskom odboru zasnivanje radnog odnosa s osobom koja ispunjava uvjete natječaja.
- (3) Ako se školski odbor ne očituje u roku od 10 dana od dana dostave zahtjeva za suglasnošću iz stavka 1. ovog članka, smatra se da je suglasnost dana.
- (4) Ako Školski odbor uskrati ravnatelju prethodnu suglasnost, natječaj se ponavlja.
- (5) Do zasnivanja radnog odnosa na temelju ponovljenoga natječaja radni odnos zasniva se na određeno vrijeme jer poslovi ne trpe odgodu, do zasnivanja radnoga odnosa na temelju ponovljenoga natječaja ili na drugi propisani način, a najduže do 60 dana.

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 15.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka uglavljuje se u ugovor o radu, a vrijeme trajanja probnog rada, koje ne smije biti duže od 6 mjeseci, utvrđuje se u skladu s odredbama važećeg Zakona o radu i kolektivnog ugovora.
- (3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegovog trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust.
- (4) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu, tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida, ne može biti duže od šest mjeseci.
- (5) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.
- (6) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i ravnatelj Škole pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Članak 16.

- (1) Probni rad radnika prati ravnatelj Škole, ovlaštena osoba ili povjerenstvo koje imenuje ravnatelj.
- (2) Najkasnije zadnjeg dana probnog rada, radnika ravnatelj Škole izvješćuje o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.
- (3) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.
- (4) Otkazni rok i otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu zbog nezadovoljavanja radnika na probnom radu uređeni su Zakonom o radu.
- (5) Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje na snazi.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 17.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme uvijek kada postoji potreba za trajnim zapošljavanjem radnika, a Škola ima sve potrebne suglasnosti za sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme u skladu sa zakonskim odredbama.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 18.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (2) Objektivni razlog koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, smatra se:
 - zamjena privremeno nenazočnog radnika
 - obavljanje poslova čije je trajanje zbog prirode njihova izvršenja ograničeno rokom
 - nastupanje određenog događaja.
- (3) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine prema uvjetima i na način propisan Zakonom o radu.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka ugovor o radu može se sklopiti i na vrijeme duže od tri godine u slučaju:
 - potrebe zapošljavanja radi zamjene privremeno nenazočnog radnika
 - potrebe zapošljavanja radi dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
 - neki drugi objektivni razlozi koji su dopušteni posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom
- (5) Sukladno posebnom propisu, Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme:
 - kada obavljanje poslova ne trpi odgodu do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ili na drugi propisan način, ali ne dulje od 60 dana
 - ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete natječaja, radni odnos se može zasnovati sa osobom koja ne ispunjava uvjete, a Škola je u obvezi ponoviti natječaj u roku pet (5) mjeseci

- na poslovima učitelja na određeno vrijeme do godinu dana s osobom u mirovini koja ispunjava uvjete natječaja, s mogućnošću produljenja ugovora na određeno vrijeme za dodatnih godinu dana, ali ne dulje od 67. godine života ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete za učitelja iz članka 105. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi

Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 19.

Radnicima koji sa Školom imaju sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme ravnatelj škole dužan je osigurati iste uvjete rada kao i radnicima koji imaju ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 20.

(1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru odnosno prestankom postojanja razloga zbog kojeg je ugovor sklopljen.

(2) O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj Škole izvješćuje radnika pisanom obavijesti.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 21.

- (1) Radniku Škole ugovor o radu prestaje sukladno općim propisima o radu.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, sukladno posebnom propisu, učitelju odnosno stručnom suradniku, ugovor o radu prestaje istekom školske godine (31. kolovoza) u kojoj navršava 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža.

Otkaz ugovora o radu

Članak 22.

Škola i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 23

- (1) Škola može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
 - ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
 - ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
 - ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili

- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).
- (2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Škola mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- (3) Ako Škola poslovno uvjetovanim otkazom otkáže radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (4) Ako u roku iz stavka 3. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Škola je dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazala iz poslovno uvjetovanih razloga.
- (5) Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanoga skrivljenim ponašanjem radnika poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i upozoriti ga na mogućnost otkaza, a na temelju dokumentirano utvrđene povrede obveza iz radnog odnosa, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da poslodavac to učini.
- (6) Pisano upozorenje na kršenje obveze zaposlenika iz radnog odnosa čuva se u osobnom dosjeu zaposlenika tri godine od dana donošenja, nakon čega se briše.
- (7) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći zato razlog.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 24.

- (1) Škola i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Otkazni rok

Članak 25.

- (1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad, počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:
 - 1. trudnoće
 - 2. korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta,

dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama

3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti

4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika, kojem je Škola prije početka toga razdoblja otkazala ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodila obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije uređeno.

(6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

(7) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg Škola nije oslobodila od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznoga roka.

Otkazni rokovi i otpremnina

Članak 26.

- (1) Otpremnina je, sukladno Zakonu o radu, novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada. Svakom radniku, kojemu Škola otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu, a isplaćuje se na način uređen kolektivnim ugovorom.
- (2) Zaposleniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca, iznimno od stavka 1. ovog članka isplatit će se povlaštena otpremnina u visini najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.
- (3) Kao staž kod istog poslodavca računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca i bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno).
- (4) Iznos otpremnine određuje se sukladno odredbama zakona o radu te kolektivnog ugovora.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 27.

- (1) Odredbe zakona o radu, a koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Škola otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
- (2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Škole, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
- (3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od osam dana.
- (4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok iz članka 133. stavka 1. Zakona o radu teče od dana kada se radnik izjasni o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka od osam dana za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka roka iz stavka 3. ovog članka.

Članak 28.

(1) Bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, odnosno sindikalnoga povjerenika s pravima i obvezama radničkoga vijeća, Škola ne može otkazati ugovor o radu niti dati otkaz s ponudom izmijenjenoga ugovora:

- zaposleniku nakon 25 godina radnoga staža kod istoga poslodavca i 56 godina života;
- ženi koja doji dijete;
- roditelju, posvojitelju odnosno skrbniku djeteta do njegove sedme godine;
- osobi kojoj je sukladno posebnim propisima smanjena radna sposobnost ili utvrđen gubitak radne sposobnosti;
- osobi kojoj je sukladno posebnim propisima utvrđena smanjena radna sposobnost uz preostalu radnu sposobnost, smanjena radna sposobnost uz djelomični gubitak radne sposobnosti, potpuni gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjene radne sposobnosti;
- samohranom roditelju maloljetnoga djeteta;
- roditelju s troje ili više djece do 15 godina, odnosno djece na redovnom školovanju;
- roditelju djeteta s teškoćama u razvoju.

(2) Ako se radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća, ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu u roku od osam (8) dana, odnosno u slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu u roku od pet (5) dana, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 29.

- (1) Škola je dužna u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.
- (2) Škola je dužna u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa. Škola u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

Udaljavanje radnika od obavljanja poslova i privremeno udaljavanje

Članak 30.

- (1) Ako Škola zaprimi dokaz da je protiv osobe u radnom odnosu u školskoj ustanovi pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavaka 1. i 2. članka 106. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi 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 osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.
- (2) Ako Škola sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u školskoj ustanovi podnesena kaznena prijava za neko od kaznenih djela spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, ravnatelj je istu dužan privremeno udaljiti od obavljanja poslova, uz pravo na naknadu plaće u visini pune mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova, do zaprimanja dokaza da je protiv osobe pokrenut kazneni postupak ili odbačena kaznena prijava

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 31.

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

Priravnici

Članak 32.

- (1) Osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zasniva radni odnos na poslovima učitelja odnosno stručnog suradnika kao pripravnik.
- (2) Pripravnički staž traje godinu dana u kojem razdoblju se pripravnik osposobljava za samostalan rad.
- (3) Prava i obveze Škole i pripravnika iz stavka 1. ovoga članka uređuju se ugovorom o radu.
- (4) Ugovor o radu pripravnikom može se sklopiti na određeno vrijeme.
- (5) Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na neodređeno vrijeme uz uvjet polaganja stručnog ispita u zakonskom propisanom roku.

Stručni ispit

Članak 33.

- (1) Pripravnik je dužan položiti stručni ispit u roku od godine dana od isteka pripravničkog staža.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka rok za polaganje stručnog ispita u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja roditeljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad.
- (3) Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana isteka pripravničkog staža radni odnos prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.
- (4) S osobom koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, izjednačena je i osoba čije je radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala kraće od trajanja pripravničkog staža, s time da će se u pripravnički staž uračunati i dosadašnje radno iskustvo.
- (5) Program i način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad tijekom pripravničkog staža i praćenja njegovog rada s učenicima te sadržaj, način i uvjete polaganja stručnog ispita provodi se sukladno odredbama pravilnika koji donosi ministar nadležan za obrazovanje.

Članak 34.

- (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 u roku od godinu dana od dana zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Ako osoba iz stavka 1. u navedenom roku ne položi stručni ispit, radni odnos joj prestaje istekom zadnjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.
- (3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka rok za polaganje stručnog ispita u slučaju privremene nesposobnosti osobe za rad, korištenja roditeljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad.
- (4) Osoba iz stavka 1. ovog članka koja nema radnog iskustva u zanimanju za koje se školovala zasniva radni odnos na poslovima učitelja i stručnog suradnika kao pripravnik.

Članak 35.

- (1) S osobom koja zasniva radni odnos na radnom mjestu učitelja odnosno stručnog suradnika, a koja ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala dulje od trajanja pripravničkog staža, radni odnos na poslovima učitelja, nastavnika i stručnog suradnika zasniva uz uvjet stjecanja pedagoških kompetencija.
- (2) Osoba iz stavka 1. ovog članka dužna je steći pedagoške kompetencije i položiti stručni ispit u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnog odnosa.
- (3) Osobi iz stavka 1. ovog članka stjecanje pedagoških kompetencija preduvjet je za polaganje stručnog ispita.
- (4) Osobi iz stavka 1. ovog članka koja ne stekne pedagoške kompetencije i ne položi stručni ispit u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnog odnosa radni odnos prestaje istekom posljednjeg dana roka za stjecanje pedagoških kompetencija i polaganje stručnog ispita.
- (5) Osoba iz stavka 1. ovog članka koja nema radnog iskustva u zanimanju za koje se školovala zasniva radni odnos na poslovima učitelja, nastavnika i stručnog suradnika, kao pripravnik te se i na nju na odgovarajući način primjenjuju odredbe članka 108. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 36.

- (1) Škola može primiti učitelja i stručnog suradnika na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa u Školi.
- (2) Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa ne može trajati duže od pripravničkog staža.
- (3) S osobom koja se stručno osposobljava za rad ravnatelj sklapa pisani ugovor o stručnom osposobljavanju za rad kojim su uređena prava i obveze osobe koja se stručno osposobljava za rad i Škole.

Rad na izdvojenom mjestu rada

Članak 37.

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

Dodatan rad radnika

Članak 38.

- (1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu u Školi (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.
- (2) Radnik mora obavijestiti poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu.
- (3) Dodatan rad radnika iz stavka 1. ovog članka može se ostvariti pod uvjetima i na način propisan odredbama važećeg Zakona o radu.

Obveza radnika da obavijesti Školu o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 39.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti ravnatelja Škole o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, ravnatelj Škole može uputiti radnika na liječnički pregled.
- (3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi Škola.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Obveze Škole u zaštiti života, zdravlja i čudoređa radnika

Članak 40.

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

Zaštita zdravlja radnika

Članak 41.

- (1) U slučaju osnovane sumnje da je radniku škole psihofizičko zdravlje narušeno u mjeri koja bitno umanjuje njegovu radnu sposobnost, ravnatelj Škole će uputiti školskom odboru obrazložen prijedlog za donošenje odluke o upućivanju radnika na ovlaštenu prosudbu radne sposobnosti.
- (2) Ako školski odbor utvrdi da je prijedlog ravnatelja opravdan, donijet će odluku o upućivanju radnika na ovlaštenu prosudbu radne sposobnosti.
- (3) Radniku koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovog članka, otkazat će se ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja zbog kršenja obveza iz radnog odnosa.
- (4) Ako se ovlaštenom prosudbom radne sposobnosti utvrdi da radnik ne može uredno izvršavati obveze u odgojno-obrazovnom radu zbog trajno narušenog psihofizičkog zdravlja, ponudit će mu se odgovarajući poslovi prema preostaloj radnoj sposobnosti.
- (5) Ako Škola nema odgovarajuće poslove, radniku će se otkazati ugovor o radu zbog osobno uvjetovanih razloga.
- (6) Ako radnik odbije prihvatiti ponudu iz stavka 4. ovog članka, otkazat će mu se ugovor o radu uz ponudu izmijenjenog ugovora.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 42.

- (1) Osobni podatci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
- (2) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ovlašteni radnik ili ravnatelj Škole.
- (3) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.
- (4) Osobni podatci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.
- (5) Ravnatelj Škole imenovat će osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.
- (6) Ravnatelj Škole, osoba iz stavka 5. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.
- (7) Radnici su obvezni ravnatelju ili ovlaštenom radniku u Školi u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, kao i podatke o: osobnom identifikacijskom broju, prebivalištu i adresi stanovanja, članovima obitelji, radnoj i zdravstvenoj sposobnosti, nekažnjavanju, nazivu banke i broju računa, broju telefona ili mobitela, elektronskoj pošti, za obračun poreza iz dohotka, prireza, određivanju osobnih odbitaka, o vrsti i razini obrazovanja, o radnoj i zdravstvenoj sposobnosti, invalidnosti i o radu u drugoj Školi s nepunim radnim vremenom.
- (8) Radnici su obvezni redovito prijavljivati svaku promjenu osobnih podataka iz stavka 7. ovog članka.

ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama, koje su rodile ili doje djecu

Članak 43.

- (1) Škola ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.
- (2) Škola ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Zaštita trudnice, odnosno žene koja je rodila ili koja doji dijete

Članak 44.

- (1) Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, ravnatelj Škole je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.
- (2) U sporu između Škole i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 1.

ovoga članka odgovarajući.

- (3) Ako Škola ne može postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.
- (4) Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 1. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu. Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Pretpostavka rada u punom radnom vremenu

Članak 45.

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

Ostvarivanje roditeljskih i roditeljskih prava

Članak 46.

Ostvarivanje prava trudnica, roditelja, roditelja i posvojitelja obavlja se u skladu s odredbama Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama te ostalim posebnim propisima.

Članak 47.

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

Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Članak 48.

- (1) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

- (2) Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.
- (3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 49.

- (1) Nakon isteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.
- (2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora ravnatelja Škole obavijestiti najmanje 30 dana ranije.
- (3) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.
- (4) Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.
- (5) Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan ako je na dan davanja otkaza Školi bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti Škole o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 50.

- (1) Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Školu o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan joj je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.
- (2) Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Zabrana otkazivanja u slučaju privremene nesposobnosti uzrokovane ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 51.

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

Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 52.

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

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

Članak 53.

- (1) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.
- (2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Škola mu je dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- (3) Ako Škola ne može radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, Škola mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.
- (4) U sporu između Škole i radnika, samo je liječnik specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.
- (5) Radnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.
- (6) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka,

dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 54.

- (1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Škola je dužna, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- (2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Škola je dužna prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.
- (3) Ako je Škola poduzela sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Škola radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća.
- (4) U sporu između poslodavca i radnika, samo je liječnik specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 55.

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

RADNO VRIJEME

Evidencija o radnicima zaposlenim u Školi

Članak 56.

- (1) Škola je dužna voditi evidenciju radnog vremena radnika..
- (2) Evidencija radnog vremena radnika sadrži podatke sukladno Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima, te Pravilniku o evidenciji radnog vremena za radnike osnovnoškolskih ustanova.

Puno radno vrijeme

Članak 57.

- (1) Puno radno vrijeme radnika iznosi četrdeset sati tjedno.
- (2) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana.
- (3) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.
- (4) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
- (5) Radnik ne smije za vrijeme trajanja radnog vremena napuštati radni prostor Škole osim uz dopuštenje ravnatelja.

Nepuno radno vrijeme

Članak 58.

- (1) Nepuno radno vrijeme radnika jest svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada radnika.
- (3) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti ravnatelja Škole o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- (4) Ravnatelj Škole dužan je razmotriti zahtjev radnika koji radi u nepunom radnom vremenu za sklapanje ugovora na puno radno vrijeme, kao i radnika koji radi puno radno vrijeme, za sklapanje ugovora o radu na nepuno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.
- (5) Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu ravnatelj Škole može rasporediti u manje od pet radnih dana u tjednu.
- (6) Rad u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na stanku, dnevni odmor, tjedni odmor, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u Školi.
- (7) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ostvaruje pravo na plaću, mirovinski staž, naknadu za vrijeme bolovanja i naknadu za godišnji odmor razmjerno radnom vremenu na koje je zasnovao radni odnos.
- (8) Prigodom donošenja odluke o rasporedu godišnjeg odmora za radnika iz stavka 1. ovoga članka koji ima ugovore o radu u dvije ili više Škola, Škole moraju uskladiti rješenja o korištenju godišnjega odmora za zaposlenog na takav način da ga radnik koristi istodobno u svakoj Školi, a ako Škole ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjega odmora, Škole su dužne omogućiti korištenje godišnjega odmora prema zahtjevu radnika.
- (9) Za radnika iz stavka 1. ovoga članka koji radi u dvije ili više Škola, poslodavci tih Škola moraju uskladiti rješenja o tjednim zaduženjima i raspored sati na takav način da radnik može na vrijeme obaviti poslove za koje je zadužen.
- (10) Naknadu za bolovanje radnika koji ima ugovor o radu s nepunim radnim vremenom u dvije ili više Škola obračunava i isplaćuje svaka Škola, razmjerno radnom vremenu na koje je radnik zasnovao radni odnos.
- (11) Radnik iz stavka 1. ovoga članka može izabrati Školu u kojoj ostvaruje pravo na osobni odbitak prigodom obračuna plaće, odnosno u Školi po izboru zaposlenog.
- (12) Primitke po osnovi putnih troškova, dnevnica, troškova noćenja na službenom putovanju, terenskog dodatka i ostale primitke isplaćuje Škola u kojoj je radnik iz stavka 1. ovoga članka ostvario to pravo.

Raspored radnog vremena

Članak 59.

- (1) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen propisom ili kolektivnim ugovorom, o rasporedu radnog vremena odlučuje ravnatelj Škole pisanom odlukom.
- (2) Ravnatelj Škole mora, u razumnom roku, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena.
- (3) Iznimno, kada je u slučaju nastanka prijeko potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, ravnatelj Škole dužan je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.
- (4) Pod prijemkom potrebom podrazumijevaju se one okolnosti koje Škola nije mogla predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.
- (5) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste, radnik i ravnatelj Škole moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ugovoreno drukčije.

Prekovremeni rad

Članak 60.

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

Smjenski rad

Članak 61.

- (1) Smjenski rad je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja u prijedpodnevnom (prva smjena) i poslijepodnevnom dijelu dana (druga smjena), tijekom radnog tjedna.

- (2) Rad u smjenama je rad radnika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednoga mjeseca.
- (3) Rad u smjeni je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.
- (4) Pri određivanju u kojoj smjeni radnik radi, a ako ne radi točno u okvirima smjena kako su određene u stavku 3. ovoga članka ili u radu prelazi iz vremena prijedpodnevnog u poslijepodnevnu smjenu, smjena će se odrediti prema onoj smjeni u kojoj je radnik proveo pretežiti dio radnog vremena, računajući samo radno vrijeme provedeno u Školi određenog dana.
- (5) Naknada za rad u smjenama iz stavka 3., 4. i 5. ovoga članka isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni i to kao postotno uvećanje dnevne zarade toga dana.
- (6) Dvokratni rad je rad radnika koji poslove obavlja tijekom dvije smjene u jednom danu s prekidom duljim od 90 minuta.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 62.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor u tijeku rada (stanka) u trajanju trideset minuta.
- (2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u posljednja dva sata prije završetka radnog vremena, odnosno za učitelja tijekom neposrednog odgojno-obrazovnog rada.
- (3) Odmor iz stavka 1. ovog članka učitelj će u pravilu koristiti kao slobodne dane tijekom odmora učenika (za vrijeme zimskog ili proljetnog odmora).
- (4) Radnik koji u nepunom radnom vremenu radi u dvije ili više škola, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih škola traje najmanje šest sati, pravo na stanku ostvaruje kod svake škole razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.
- (5) Vrijeme i način korištenja stanke određuje ravnatelj Škole sukladno odredbama kolektivnog ugovora pisanom odlukom.

Dnevni odmor

Članak 63.

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

Tjedni odmor

Članak 64.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor sukladno odredbama kolektivnog ugovora.
- (2) Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.
- (3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom i nedjeljom, osigurat će mu se tijekom sljedećeg tjedna jedan dan odmora u razdoblju sukladno odredbama kolektivnog ugovora, prema odluci ravnatelja.

Godišnji odmor

Članak 65.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje četiri tjedna.
- (2) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način utvrđen kolektivnim ugovorom, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa u Školi.
- (3) Godišnji odmor radnika, zbog prirode posla, u pravilu se podudara sa zimskim, proljetnim i ljetnim odmorom učenika.
- (4) Raspored korištenja godišnjih odmora, uz prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća, utvrđuje ravnatelj najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (5) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome, najmanje dva dana ranije, izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti.

Trajanje i utvrđivanje godišnjeg odmora

Članak 66.

- (1) Godišnji odmor utvrđuje se na način i prema kriterijima utvrđenim kolektivnim ugovorom:
 - prema uvjetima rada
 - prema složenosti poslova
 - prema dužini radnog staža
 - prema posebnim socijalnim uvjetima
 - prema doprinosu na radu
- (2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 dana.
- (3) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 67.

- (1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 65. stavkom 2. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (2) Iznimno od članka 65. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 68.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju

ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i ravnatelj drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 69.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 59. ovoga Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (2) Iznimno, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 70.

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

Plaćeni dopust

Članak 71.

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

- sklapanja braka – 5 radnih dana;
- rođenja ili posvojenja djeteta – 5 radnih dana;
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, maćehe, očuha, skrbnika, staratelja i unuka – 5 radnih dana;
- smrti djeda ili bake te roditelja supružnika – 2 radna dana;
- selidbe u istom mjestu stanovanja – 2 radna dana;
- selidbe u drugo mjesto stanovanja – 4 radna dana;
- teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, 3 radna dana;
- nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama – 1 radni dan;
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, sportskim igrama, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. – 2 radna dana; iznimno sindikalni povjerenik, odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćeni dopust za sindikalne sastanke, tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 10 dana godišnje;
- elementarne nepogode – 5 radnih dana;
- za svako dobrovoljno darivanje krvi – 2 radna dana;

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj iz stavka 1. podstavka 3. ovoga članka i za svako darivanje krvi, neovisno o broju radnih dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

(3) Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

(4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za školovanje i/ili stručno usavršavanje na koje ga je uputio poslodavac do 5 radnih dana godišnje, a koje je u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka radnik ima pravo na plaćeni dopust, do 15 radnih dana godišnje, na koji je upućen od strane poslodavca za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima u organizaciji Ministarstva, Agencije za odgoj i obrazovanje, Nacionalnog centra za vanjsko vrednovanje i/ili Agencije za mobilnost i programe Europske unije.

(6) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita, sukladno odredbama kolektivnog ugovora. Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta kao uvjet propisan stručni ispit, stručno usavršavanje ili osposobljavanje kao i stjecanje dopunskoga pedagoško-psihološkog obrazovanja odlukom poslodavca, za pripremu i polaganje toga ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 10 radnih dana

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

(8) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka, radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

(9) Na zahtjev radnika plaćeni dopust odobrava ravnatelj Škole.

Neplaćeni dopust

Članak 72.

(1) Ravnatelj Škole može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

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

(3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi, sukladno zakonu o radu i drugim posebnim zakonima.

(4) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca, i to:

- 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi,
- 10 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita i ispita,
- 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,
- 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

Pravo radnika upućenih na rad u europske škole i neplaćeni dopust

Članak 73.

(1) Odgojno-obrazovni radnik koji prije upućivanja na rad u europske škole ima u Školi zasnovan radni odnos na puno neodređeno vrijeme, ima pravo povratka na rad, na poslove koje je obavljao prije upućivanja, bez provedbe javnog natječaja, sukladno sporazumu između radnika i Škole.

(2) Odgojno-obrazovni radnik izabran za rad u hrvatskoj nastavi u inozemstvu ili osoba koja je izabrana za lektora hrvatskog jezika i književnosti na visokoškolskoj ustanovi u inozemstvu, a koja prije upućivanja ima zasnovan radni odnos u Školi ustanovi na neodređeno vrijeme, ima pravo povratka na rad, na poslove koje je obavljala prije upućivanja, bez provedbe javnog natječaja, sukladno sporazumu između radnika i Škole.

(3) Radnik iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ima se pravo vratiti na rad u Školu ako o svojoj namjeri povratka obavijesti Školu najkasnije u roku od sedam dana od dana prestanka trajanja izbora iz stavaka 1. i 2. ovoga članka.

(4) Ako radnik iskoristi pravo iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, ima pravo povratka na poslove na kojima je prethodno radio u roku od sedam dana od dana dostave obavijesti iz stavka 3. ovoga članka.

Članak 74.

U slučajevima iz članka 73. stavaka 1. i 2. ovoga Pravilnika kao i u drugim slučajevima u skladu s posebnim propisom ravnatelj Škole dužan je odobriti neplaćeni dopust i povratak na ugovorene poslove koje je radnik obavljao na neodređeno vrijeme.

(2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prema stavku 1. ovoga članka prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju.

(3) Ako se radnik ne vrati na rad u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu ravnatelj Škole treba otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom ugovora o radu uz prethodni postupak propisan Zakonom o radu.

Odsutnost s posla

Članak 75.

(1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla tri dana u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovano bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

Plaća i ostali primici

Članak 76.

- (1) Plaća zaposlenika sastoji se od osnovne plaće i dodataka na osnovnu plaću utvrđenih Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama te ostalih primitaka u skladu s tim Zakonom i općim propisom o radu.
- (2) Pravo radnika na plaću i naknadu plaće, pravo na otpremninu, jubilarnu nagradu, naknadu troškova prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla, pravo na pomoć, dnevnice za službena putovanja, regres za korištenje godišnjeg odmora te ostala materijalna prava utvrđuju se i isplaćuju u skladu sa zakonskim odredbama te odredbama Kolektivnih ugovora.
- (3) Za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu u dvije ili više škola ravnatelj tih škola sklopit će sporazum o ostvarivanju materijalnih prava radnika iz stavka 1. ovoga članka.

Način određivanja plaće

Članak 77.

- (1) Osnovna plaća zaposlenika je plaća koju zaposlenik ostvaruje za obavljanje poslova radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu za redovan rad u punom radnom vremenu za razdoblje od jednog mjeseca.
- (2) Osnovna plaća je umnožak koeficijenta za obračun plaće radnog mjesta na koje je zaposlenik raspoređen ili za koje je sklopio ugovor o radu i osnovice za obračun plaće.
- (3) Dodaci na osnovnu plaću su dodatak za radni staž, dodatak za učinkovitost rada, dodatak za završen studij na poslijediplomskoj razini, dodatak za rad u izvanrednim radnim okolnostima, poseban dodatak u slučaju okolnosti koje dovode u pitanje redovito obavljanje poslova iz djelokruga javne službe te dodaci za različite oblike organizacije rada.

Jednakost plaća žena i muškaraca

Članak 78.

- (1) Škola je dužna isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

Isplata plaće, naknade plaće i primitaka uz plaću

Članak 79.

- (1) Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu, obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.
- (2) Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec, s time da razmak između dviju isplata u pravilu ne smije biti dulji od 31 dana.

Članak 80.

- (1) Škola je dužna, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine, ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
- (2) Škola koja na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti, dužna je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata, radniku dostaviti:
 1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju
 2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.
- (3) Poslodavac je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće, iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik ostvaruje temeljem radnog odnosa.
- (4) Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

Uvećanje plaće

Članak 81.

- (1) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom, radnik ima pravo na uvećanu plaću, u visini i na način određenima kolektivnim ugovorom .
- (2) Kolektivnim ugovorom utvrđuje se za koje poslove koje radnik obavlja u Školi postoje otežani uvjeti rada za koje radnik ostvaruje pravo na uvećanu plaću.

NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Školi

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 naknaditi.
- (3) Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovoran je za dio štete koji je prouzročio.
- (4) Ako štetu prouzroči više radnika, a ne može se za svakog radnika utvrditi dio štete koji je prouzročio, svi radnici odgovaraju za štetu i dužni su je naknaditi u jednakim dijelovima.
- (5) Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima je počinjena šteta.
- (6) Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 5. ovoga članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.
- (7) Ako radnik na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu trećoj osobi, a tu je štetu naknadila Škola, radnik je dužan Školi vratiti iznos koji je ona

isplatila trećoj osobi.

- (8) Škola će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja naknade štete pod uvjetima i na način propisan za smanjivanje i oslobađanje od naknade štete kolektivnim ugovorom.

Odgovornost Škole za štetu uzrokovanu radniku

Članak 83.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Škola je dužna radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava. Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koja je Škola uzrokovala radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 84.

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

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 85.

- (1) Odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa Škola dostavlja radniku neposrednom predajom na radnom mjestu.
- (2) Radnik svojim potpisom potvrđuje primitak odluke neposredno prilikom preuzimanja,

uz naznaku datuma preuzimanja

- (3) Ako radniku pismeno nije dostavljeno na radno mjesto potrebno mu ga je dostaviti poštom na njegovu adresu prebivališta, odnosno boravišta, odnosno putem elektroničke pošte.
- (4) U slučaju odbijanja prijema pismena kod poštanske dostave, nepravodobne prijave promjene adrese odnosno nepoznate adrese dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Škole.
- (5) Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Škole, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od 3 dana od dana isticanja pismena.
- (6) Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Škola upućuje radniku Škola može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da Škola zadrži dokaz da ih je radniku dostavila odnosno da ih je radnik primio.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 86.

- (1) Radi zaštite dostojanstva radnika Škola je dužna poduzimati mjere i provoditi postupak zaštite dostojanstva radnika sukladno odredbama Zakona o radu, posebnog zakona i na način uređen kolektivnim ugovorom.
- (2) Ravnatelj je dužan zaštititi radnike od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.
- (3) Ravnatelj je dužan zaštititi dostojanstvo radnika u vrijeme obavljanja rada, tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.
- (4) Diskriminacijom se smatraju i uznemiravanje i spolno uznemiravanje.
- (5) Ravnatelj Škole dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika na način uređen kolektivnim ugovorom.
- (6) Osoba iz stavka 5. ovoga članka može biti radnik ili osoba koja nije u radnom odnosu u Školi.
- (7) Ravnatelj Škole je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 5. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.
- (8) Ravnatelj škole ili osoba iz stavka 5. ovoga članka dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.
- (9) U postupku rješavanja pritužbi radnika ravnatelj ili ovlaštena osoba može, ako to ocijeni potrebnim, zatražiti izjašnjavanje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba. Potrebno je pažljivo ispitati svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika te poduzeti odgovarajuće radnje radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.
- (10) Ako Škola u roku određenom kolektivnim ugovorom ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzete očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- (11) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Škola zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Školi i ima pravo prekinuti

rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio ravnatelja Škole u roku od osam dana od dana prekida rada.

- (12) Za vrijeme prekida rada, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
- (13) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Škola može zahtijevati povrat isplaćene naknade.
- (14) Svi podatci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
- (15) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- (16) Ako se utvrdi da se radi o blažem obliku uznemiravanja i ako se može pretpostaviti da se uznemiravanje neće ponoviti, radniku se može dati pisano upozorenje zbog skrivljenog ponašanja.
- (17) U slučaju da se utvrdi da se radi o težem obliku uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja, radniku koji je izvršio takvo uznemiravanje, ili ga kontinuirano ponavlja, može se dati izvanredni ili redoviti otkaz ugovora o radu.
- (18) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja u zanemarivanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

RADNIČKO VIJEĆE

Članak 87.

- (1) Radnici zaposleni u Školi imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.
- (2) Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati jednog svog predstavnika (u daljnjem tekstu: radničko vijeće) koji će ih zastupati u Školi u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.
- (3) Škola je obvezna u okviru mogućnosti osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.
- (4) Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, Škola će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Školi koji se ravnatelju Škole pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.
- (5) Za izvješćivanje radničkog vijeća o poslovnim podacima Škole propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih odluka ovlašten je ravnatelj.
- (6) Ravnatelj Škole prije donošenja odluke važne za položaj radnika mora savjetovati se radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća, te je dužan zatražiti prethodnu suglasnost radničkog vijeća na odluke koje sukladno Zakonu o radu ne može samostalno donijeti.

SKUP RADNIKA

Članak 88.

- (1) Skup radnika čine svi radnici zaposleni u Školi.
- (2) Skup radnika saziva radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s ovlastima radničkog vijeća uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, dva puta godišnje, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti Škole.
- (3) Ako u Školi nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika ovlašten je sazvati ravnatelj Škole.
- (4) Kada je u Školi utemeljeno radničko vijeće, ravnatelj Škole može sazvati skup radnika ne osporavajući radničkom vijeću pravo na sazivanje skupa radnika i vodeći računa da se time ne ograničavaju ovlasti radničkoga vijeća.
- (5) Kod postupanja prema stavku 3. i 4. ovoga članka, ravnatelj Škole je dužan savjetovati se s radničkim vijećem.

PREDSTAVNIK RADNIKA U ŠKOLSKOM ODBORU

Predstavnik radnika u školskom odboru

Članak 89.

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

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 90.

Ovaj Pravilnik mijenja se i dopunjuje na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

Članak 91.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu od 29. lipnja 2023. godine (KLASA:011-01/23-02/2, URBROJ:2158-124-23-01/09), Izmjene i dopune Pravilnika o radu od 18.06.2024. (KLASA:011-03/24-02/01, URBROJ:2158-124-24-2) te Izmjene i dopune Pravilnika o radu II. od 19.12.2024. (KLASA:011-03/24-02/01, URBROJ:2158-124-24-2).

Članak 92.

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

KLASA: 011-03/25-02/06

URBROJ: 2158-124-25-1

Osijek, 02.10.2025.

Predsjednica Školskog odbora
OSNOVNA ŠKOLA
"RETFALA"
OSIJEK, KAPELSKA 54
Tatjana Mioković, prof.

Ovaj Pravilnik o radu je objavljen na oglasnoj ploči Škole dana 03.10.2025. godine, a stupio je na snagu dana 11.10.2025. godine.

Ravnatelj
OSNOVNA ŠKOLA
"RETFALA"
OSIJEK, KAPELSKA 54
Igor Kopic, prof.