*Na temelju članka 71. Statuta Ekonomske Škole Mije Mirkovića Rijeka, Zakona o radu ( NN 93/14 i 127/17) Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (NN* [*87/08*](http://www.zakon.hr/cms.htm?id=66)*,* [*86/09*](http://www.zakon.hr/cms.htm?id=67)*,* [*92/10*](http://www.zakon.hr/cms.htm?id=68)*,* [*105/10*](http://www.zakon.hr/cms.htm?id=69)*,* [*90/11*](http://www.zakon.hr/cms.htm?id=70)*,* [*5/12*](http://www.zakon.hr/cms.htm?id=71)*,* [*16/12*](http://www.zakon.hr/cms.htm?id=72)*,* [*86/12*](http://www.zakon.hr/cms.htm?id=73)*,* [*126/12*](http://www.zakon.hr/cms.htm?id=182)*,* [*94/13*](http://www.zakon.hr/cms.htm?id=480)*, 152/14, 7/17 i 68/18) na prijedlog ravnateljice Škole Nataše Jokić Nastasić, prof., a nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom u funkciji Radničkog vijeća Školski odbor je na 39. sjednici održanoj dana 4. travnja 2019. godine pod točkom 4. dnevnog reda donio*

***PRAVILNIK O RADU***

***I TEMELJNE ODREDBE***

***Članak 1.***

*Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) Ekonomska škola Mije Mirkovića Rijeka kao poslodavac (u daljem tekstu: Škola) uređuje uvjete rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obveze Škole i radnika, plaće i ostala materijalna prava radnika, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Školi.*

*Izrazi navedeni u ovom Pravilniku neutralni su i odnose se na osobe oba spola.*

***Članak 2.***

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

*Nitko u Školi ne može početi s radom bez sklopljenog ugovora o radu.*

***Članak 3.***

*Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i škole, kolektivnim ugovorom ili zakonom, na radnika se primjenjuje najpovoljnije pravo, ako prema važećem Zakonu o radu nije drugačije određeno.*

***Članak 4.***

*U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.*

***Članak 5.***

*Svaki radnik obvezan je ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštene osobe poslodavca, a u skladu s naravi i vrstom rada.*

*Poslodavac je dužan postupati sukladno načelima zakonitosti, proprocionalnosti, razmjernosti, savjesnosti i poštenju u obavljanju poslova iz svoje nadležnosti.*

***Članak 6.***

*Prilikom stupanja radnika na rad, ravnatelj, tajnik ili druga za to ovlaštena osoba Škole upoznat će ga s propisima iz radnog odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu u Školi.*

*Škola će omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika i druge propise kojima su uređeni radni odnosi, odnosno zaštita, te ostala prava i obveza radnika.*

***II SKLAPANJE UGOVORA O RADU***

***Članak 7.***

*Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja udovoljava općim uvjetima utvrđenim važećim Zakonom o radu i posebnim uvjetima utvrđenim u važećem Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i ovim Pravilnikom.*

***Članak 8.***

*Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kada je zakonom ili provedbenim propisima drukčije određeno.*

*Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje Školu i radnika dok ga netko od njih pismeno ne otkaže ili dok ne prestane na drugi propisani način.*

*Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.*

***Članak 9.***

*Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.*

*Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se poslodavac (Škola) i radnik suglase o bitnim odredbama ugovora.*

***Članak 10.***

*Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati najmanje sljedeće odredbe o:*

1. *ugovornim strankama, njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,*
2. *mjestu rada radnika*
3. *nazivu posla, naravi ili vrsti rada, na koji se radnik zapošljava, ili kratki popis ili*

*opis poslova,*

1. *dan početka rada,*
2. *očekivano trajanje ugovora, ako je ugovor sklopljen na određeno radno vrijeme,*
3. *trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,*
4. *otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik i poslodavac (Škola),*
5. *osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,*
6. *trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.*

*Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru u radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.*

***Članak 11.***

*Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Škola je dužna radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.*

*Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve odredbe propisane člankom 10. ovog Pravilnika.*

***Članak 12.***

*Ako Škola ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.*

***Članak 13.***

*Škola je dužna radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početku rada.*

***III RADNICI ŠKOLE***

***Članak 14.***

*Radnici škole su osobe koje su s Poslodavcem sklopile ugovor o radu čime su zasnovale radni odnos kod Poslodavca.*

***Članak 15.***

*Odgojno-obrazovni rad u Školi obavljaju nastavnici i stručni suradnici.*

*Stručni suradnici su: psiholog, knjižničar, stručnjak edukacijsko-rehabilitacijskog profila.*

*Ostale zaposlenike čine: ravnatelj, tajnik, voditelj računovodstva, fizioterapeut, njegovateljica, administrativni radnik, računovodstveni radnik, domari i spremačice.*

*Škola može na prijedlog Osnivača, a uz suglasnost Ministarstva, osim osoba iz stavka 1. i 2. ovog članka angažirati i druge odgojno-obrazovne radnike za ispunjavanje posebnih potreba u odgojno-obrazovnom i nastavnom radu te specifičnih uvjeta u Školi.*

*Posebne potrebe u odgojno-obrazovnom radu u školskoj ustanovi odnose se na: rad s učenicima s teškoćama, rad s darovitim učenicima ili u drugim specifičnim uvjetima.*

***IV*** ***UVJETI ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA***

***Članak 16.***

*Uvjeti potrebni za obavljanje poslova radnog mjesta propisani su važećim Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, Pravilnikom o stručnoj spremi i pedagoško-psihološkom obrazovanju nastavnika u srednjem školstvu, te ostalim zakonskim i podzakonskim aktima kojima su propisani uvjeti za pojedino radno mjesto.*

*Popis kvalifikacija može se utvrditi i kurikulumom nastavnog predmeta.*

***Članak 17.***

*Osoba koja zasniva radni odnos u Školi mora ispunjavati opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa sukladno općim propisima o radu i posebne uvjete sukladno važećem Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i drugim propisima.*

*Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Školi za osobe koje sudjeluju u odgojno-obrazovnom radu s učenicima su poznavanje hrvatskog jezika i latiničnog pisma u mjeri koja omogućava izvođenje odgojno-obrazovnog rada, odgovarajuća vrsta i razina obrazovanja kojom su osobe stručno osposobljene za obavljanje odgojno-obrazovnog rada.*

*Pri zasnivanju radnog odnosa ravnatelj Škole obvezan je u propisanim slučajevima dati prednost pri zapošljavanju određenim kategorijama osoba koje ispunjavaju sve propisane uvjete, u skladu s odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi te drugim posebnim propisima.*

*Odgojno-obrazovni radnici obvezni su imati stečene pedagoške kompetencije: pedagoško –psihološko-didaktičko-metodičko obrazovanje, odnosno steći te kompetencije u roku propisanim važećim Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.*

*Ako se ne može zasnovati radni odnos s osobom koja ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja i koja ima stečene pedagoške kompetencije, radni odnos može se zasnovati s osobom koja ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja, a nema potrebne pedagoške kompetencije uz uvjet stjecanja tih kompetencija u roku propisanom Zakonom.*

*Poslove tajnika može obavljati osoba koja je završila::*

1. *sveučilišni diplomski studij pravne struke ili specijalistički diplomski studij javne uprave,*
2. *preddiplomski stručni studij upravne struke, ako se na natječaj na javi osoba iz točke a) ovoga stavka*

***Članak 18.***

*Prije donošenja odluke o potrebi za radnikom, ravnatelj će utvrditi može li potrebu za radnikom zadovoljiti preraspodjelom postojećih radnika.*

***Članak 19.***

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

***Članak 20.***

*Prijavu i prestanak potrebe za radnikom Škola je dužna prijaviti Uredu državne uprave. Prijava i prestanak potrebe za radnikom Škola dostavlja na propisanom obrascu Uredu državne uprave.*

*Ako u evidenciji postoji odgovarajuća osoba, na prijedlog Ureda državne uprave u Primorsko-goranskoj županiji, Škola može zasnovati radni odnos s osobom koja ispunjava uvjete za zasnivanje radnog odnosa za koje je Škola prijavila potrebu.*

*Nakon što je ured državne uprave u Primorsko-goranskoj županiji obavijestio Školu da u evidenciji nema odgovarajuće osobe Škola ima pravo objaviti natječaj.*

***Članak 21.***

*Način i postupak zapošljavanja u Školi propisan je Pravilnikom o načinu i postupku zapošljavanja u Ekonomskoj školi Mije Mirkovića Rijeka*

***Članak 22.***

*Odluku o zasnivanju i prestanku radnog odnosa donosi Ravnatelj uz prethodnu suglasnost Školskog odbora, a samostalno odlučuje u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu na vrijeme od 60 dana.*

*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.*

*Ako Školski odbor uskrati suglasnost ravnatelju za zasnivanje radnog odnosa s predloženom osobom ravnatelj može predložiti zasnivanje radnog odnosa s drugom odgovarajućom osobom, osobito ako postoje i drugi kandidati koji ispunjavaju uvjete natječaja i za koje se može predmnijevati da će uspješno obavljati poslove za koje je raspisan natječaj.*

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

***Članak 23.***

*Iznimno od odredbe članka 19. radni odnos radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu bez natječaja:*

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

*– s osobom kojoj je ugovor o radu na neodređeno vrijeme otkazan zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga i koja se nalazi u evidenciji ureda državne uprave, odnosno Gradskog ureda,*

*– do punog radnog vremena, s radnikom koji u školskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme,*

*– na temelju sporazuma školskih ustanova u kojima su radnici u radnom odnosu na neodređeno vrijeme ako žele zamijeniti mjesto rada zbog udaljenosti mjesta rada od mjesta stanovanja,*

*– s osobom koja se zapošljava na radnom mjestu vjeroučitelja.*

***Članak 24.***

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

*Pri sklapanju ugovora o radu ravnatelj ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.*

***Članak 25.***

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

***V ZAPREKE ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA***

***Članak 26.***

*Radni odnos u školskoj ustanovi ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv života i tijela, protiv slobode i prava čovjeka i građanina, protiv Republike Hrvatske, protiv vrijednosti zaštićenih međunarodnim pravom, protiv spolne slobode i spolnog ćudoređa, protiv braka, obitelji i mladeži, protiv imovine, protiv sigurnosti pravnog prometa i poslovanja, protiv pravosuđa, protiv vjerodostojnosti isprava, protiv javnog reda i protiv službene dužnosti, a koje je propisano Kaznenim zakonom (»Narodne novine«, br. 110/97., 27/98. – ispravak, 50/00. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 129/00., 51/01., 111/03., 190/03. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 105/04., 84/05. – ispravak, 71/06., 110/07., 152/08. i 57/11.).*

*Radni odnos u školskoj ustanovi ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv života i tijela, protiv Republike Hrvatske, protiv pravosuđa, protiv javnog reda, protiv imovine, protiv službene dužnosti, protiv čovječnosti i ljudskog dostojanstva, protiv osobne slobode, protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, protiv braka, obitelji i djece, protiv zdravlja ljudi, protiv opće sigurnosti, protiv krivotvorenja, a koje je propisano Kaznenim zakonom (»Narodne novine«, br. 125/11. i 144/12.).*

*Radni odnos u školskoj ustanovi ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u stavku 1. i stavku 2. ovog članka.*

*Ako osoba u radnom odnosu u školskoj ustanovi bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. i stavku 2. ovog članka, školska ustanova kao poslodavac otkazat će ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a po proteku tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, u kojem će slučaju poslodavac, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.*

*Ako školska ustanova kao poslodavac sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u školskoj ustanovi pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. i stavku 2. ovog članka, 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.*

*Ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni postupak pokrenut protiv radnika ili je pravomoćnom presudom radnik oslobođen od odgovornosti, radniku će se vratiti obustavljeni dio plaće od prvoga dana udaljenja.*

***VI PROBNI RAD***

***Članak 27.***

*Pri sklapanju ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.*

*Probni rad može najduže trajati:*

*– mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola;*

*– dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;*

*– tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij;*

*–šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.*

*Uvjeti za probni rad i njegovo trajanje objavljuju se u natječaju.*

***Članak 28.***

*Probni rad prati Povjerenstvo za probni rad čiji članovi moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme i iste kvalifikacije kao radnik na probnom radu.*

*Povjerenstvo za praćenje probnog rada imenuje ravnatelj kada provede izbor radnika. Povjerenstvo ima tri člana.*

*Povjerenstvo za praćenje probnog rada dužno je najkasnije 8 dana prije dana isteka probnog rada Ravnatelju dostaviti Izvješće o praćenju probnog rada.*

***Članak 29.***

*Najkasnije zadnjega dana probnoga rada ravnatelj pismeno izvješćuje radnika o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.*

***Članak 30.***

*Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor o radu mu se otkazuje uz otkazni rok od osam dana, od dana isteka roka probnog rada.*

*Odluku iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj.*

***VII ZDRAVSTVENA SPOSOBNOST***

***Članak 31.***

*Sve osobe koje se zapošljavaju u Školi moraju ispunjavati uvjete iz Zakona o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti („Narodne novine“ broj 79/07., 113/08., 43/09. i 22/14 – RUSRH i 130/17)*

*Zbog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova u Školi, osobu se može uputiti na liječnički pregled, a troškove toga pregleda snosi Škola.*

*Zdravstvena sposobnost za rad u Školi kao i posebna zdravstvena sposobnost za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada dokazuju se isključivo uvjerenjima ovlaštenih zdravstvenih ustanova.*

***VIII PRIPRAVNICI***

***Članak 32.***

*Pripravnik je:*

* + *osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, a zasniva radni odnos na poslovima nastavnika, odnosno stručnog suradnika,*
  + *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.*

***Članak 33.***

*Pripravnički staž traje godinu dana u kojem razdoblju se pripravnik osposobljava za samostalan rad.*

*Pripravnik je dužan položiti stručni ispit u roku od godine dana od isteka pripravničkog staža.*

*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.*

***IX RADNICI BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA***

***Članak 34.***

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

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

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

***X RADNICI BEZ POLOŽENIH PEDAGOŠKIH KOMPETENCIJA I BEZ POLOŽENOG STRUČNOG ISPITA***

***Članak 35.***

*Ako Škola sklopi ugovor o radu s osobom koja ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala dulje od trajanja pripravničkog staža, ali nema položene pedagoške kompetencije, radni odnos na poslovima nastavnika i stručnog suradnika zasniva se uz uvjet stjecanja pedagoških kompetencija na visokom učilištu.*

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

*Osobi iz stavka 1. ovoga članka stjecanje pedagoških kompetencija preduvjet je za polaganje stručnog ispita.*

*Ako osoba 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.*

***XI STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA***

***Članak 36.***

*Škola može primiti nastavnika i stručnog suradnika na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa u Školi.*

*Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa ne može trajati duže od godine dana.*

*S osobom koja se stručno osposobljava za rad ravnatelj sklapa pisani ugovor o stručnom osposobljavanju za rad kojim se reguliraju određena prava i obveze osobe koja se stručno osposobljava za rad i Škole.*

*U skladu s važećim propisima koji se primjenjuju i u djelatnosti školstva na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa u Školi mogu se primiti i druge osobe.*

***XII RADNO VRIJEME***

***Članak 37.***

*Radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.*

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

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

***Članak 38.***

*Škola će sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kad narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.*

*Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u sve radne dane tijekom tjedna ili samo u neke dane u tjednu, o čemu odlučuje ravnatelj.*

*Pri sklapanju ugovora o radu na nepuno radno vrijeme radnik je dužan izvijestiti ravnatelja Škole o svim sklopljenim ugovorima o radu na nepuno radno vrijeme.*

*Ako radnik s kojim je Škola sklopila ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, radi kod još jednog ili više poslodavaca, ravnatelj treba s drugim poslodavcima dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.*

***Članak 39.***

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

*Radnik koji radi u punom radnom vremenu u školi, može sklopiti dopunski ugovor o radu najduže do osam (8) sati tjedno odnosno sto osamdeset (180) sati godišnje s drugim poslodavcem samo uz prethodnu pisanu suglasnost škole.*

***Članak 40.***

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

***XIII STRUKTURA RADNOG VREMENA PROFESORA I STRUČNIH SURADNIKA U ŠKOLI***

***Članak 41.***

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

*Odluku izdaje Ravnatelj Škole.*

*Ukoliko se nastavnik zaposli u Školi tijekom školske godine tada mu je poslodavac dužan uručiti Odluku o tjednom i godišnjem zaduženju prije stupanja na rad.*

***Članak 42.***

*Tjedna norma neposrednog nastavnog rada nastavnika definirana je Pravilnikom o normi rada nastavnika u srednjoj školi (NN 94/10).*

*Radne obveze nastavnika u sklopu 40-satnog radnog tjedna obuhvaćaju, poslove neposrednog odgojno-obrazovnog rada i ostale poslove koji proizlaze iz neposrednog odgojno-obrazovnog rada.*

*Ostali poslovi koji proizlaze iz neposrednog odgojno-obrazovnog rada su: stručno-metodička priprema, razredničko administrativni poslovi, poslovi voditelja stručnog vijeća (aktiva nastavnika istih ili srodnih predmeta) koji ima najmanje 5 članova u školi, stručno usavršavanje, planiranje i vođenje ekskurzija, suradnja s roditeljima, rad u stručnim tijelima škole i izvan škole, unos podataka u e-maticu, popravni, razredni i razlikovni ispiti, poslovi u okviru provođenja nacionalnih ispita, državne mature ili ispita državne mature u školskoj ustanovi, poslovi vezani uz izradu i obranu završnog rada, rad u stručnim povjerenstvima, organizacija natjecanja i susreta, poslovi sindikalnog povjerenika, kulturne i športske aktivnosti škole te izvannastavne aktivnosti.*

***Članak 43.***

*S nastavnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, u slučaju potrebe glede povećanog opsega radnog vremena, sklopit će se aneks ugovora ili novi ugovor o radu bez prethodnog objavljivanja javnog natječaja.*

***XIV PREKOVREMENI RAD***

***Članak 44.***

*Škola će uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada te u drugim slučajevima prijeke potrebe.*

***Članak 45.***

*U slučaju prekovremenog rada radnik je dužan raditi dulje od punog radnog vremena i to:*

*- nastavnik u nastavi po nalogu ravnatelju 3 sata tjedno, a uz njegov pristanak 6 sati tjedno iznad norme, najdulje 1 polugodište*

*- ostali radnici do 10 sati tjedno.*

*Prekovremeni rad pojedinog radnika iz stavka 1. točke 2. ovog članka ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom.*

***Članak 46.***

*O prekovremenom radu odlučuje ravnatelj.*

*Ravnatelj je dužan radniku izdati pisani nalog za prekovremeni rad kojim se utvrđuje vrijeme trajanja prekovremenog rada te način isplate uvećanja plaće za prekovremeni rad, najkasnije jedan dan unaprijed o čemu je dužan voditi evidenciju.*

*Izuzetno od stavka 2. ovoga članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, završena posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio poslodavcu znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika i u drugim izvanrednim okolnostima, radnik je obvezan raditi prekovremeno neposredno nakon primitka obavijesti.*

*Vrijednost prekovremenog nastavnog sata nastavnika obračunava se na način da se vrijednost održanoga prekovremenog sata nastavnika sukladno tjednom zaduženju uvećava za vrijednost stručno-metodičke pripreme, sve uvećano za 50%.*

*Vrijednost prekovremenog sata ostalih radnika obračunava se na način da se vrijednost održanoga prekovremenog sata uveća za 50 %.*

*Uvećanje plaće za prekovremeni rad isplaćuje se mjesečno uz isplatu plaće za prethodni mjesec.*

***Članak 47.***

*Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.*

*Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu (NN 93/14), mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.*

***XV PRERASPODJELA RADNOG VREMENA***

***Članak 48.***

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

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

*Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.*

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

*Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.*

*Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.*

***XVI EVIDENCIJE O RADNICIMA I RADNOM VREMENU***

***Članak 49.***

*U Školi se vodi evidencija o svim zaposlenim radnicima.*

*U Školi se vodi i evidencija o radnom vremenu svih zaposlenih radnika i evidencija o prekovremenom radu.*

*Evidencija iz stavka 1. ovog članka vodi se u skladu s Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima ( NN 32/15, 97/15).*

*Evidencija iz stavka 2. ovog članka vodi se u skladu s Pravilnikom o evidenciji radnog vremena za radnike školskih ustanova (NN 144/11.).*

***XVII PRAVO NA STANKU***

***Članak 50.***

*Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor od najmanje 30 minuta.*

*Korištenje stanke ne može biti na početku ili na kraju radnog dana.*

*Ako priroda posla ne omogućuje stanku u toku rada, radniku će se omogućiti da radi dnevno toliko kraće.*

*Nastavnici usklađuju vrijeme korištenja stanke izvan vremena neposrednog-odgojno obrazovnog rada.*

*Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj pisanom odlukom.*

***XVIII PRAVO NA DNEVNI ODMOR***

***Članak 51.***

*Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno između dva uzastopna radna dana.*

***XIX PRAVO NA TJEDNI ODMOR***

***Članak 52.***

*Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.*

*Ako je prijeko potrebno da radnik radi neradnim danom, osigurat će mu se tijekom sljedećeg tjedna jedan dan odmora od najmanje dvadeset i četiri sata. Radnik ostvaruje pravo na uvećanje plaće sukladno odredbama važećeg Kolektivnog ugovora za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama.*

***XX PRAVO NA GODIŠNJI ODMOR***

***Članak 53.***

*U kalendarskoj godini radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, na koje se dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima iz članka 54. ovog Pravilnika.*

*U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se dana tjednog odmora, blagdani i neradni dani određeni zakonom, dani plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti radnika za rad.*

*Kao dani godišnjeg odmora obračunavaju se samo radni dani.*

*Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.*

***Članak 54.***

*Radnik ostvaruje dodatni broj dana godišnjeg odmora sukladno Kolektivnom ugovoru za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama (NN 51/18)*

***Članak 55.***

*Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu odnosno u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za zaposlenika.*

***Članak 56.***

*Nastavnici i stručni suradnici koriste godišnji odmor u pravilu za vrijeme ljetnih, zimskih i proljetnih školskih praznika, a prema rasporedu korištenja godišnjih odmora, dok ostali radnici Škole godišnji odmor mogu koristiti tijekom cijele godine.*

*Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.*

*Radnik može u dogovoru s ravnateljem Škole, a u skladu sa stavkom 1. ovog članka, godišnji odmor koristiti i u više dijelova.*

*Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, obavezan je tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva (2) tjedna godišnjeg odmora neprekidno.*

***Članak 57.***

*Raspored korištenja godišnjih odmora, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća, ravnatelj donosi najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.*

*O korištenju godišnjeg odmora ravnatelj je dužan izvijestiti radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.*

*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.*

***Članak 58.***

*Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.*

***Članak 59.***

*Odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se pojedinačno radniku.*

*Ako se radnik nalazi na bolovanju, porodnom dopustu ili plaćenom dopustu obavijest iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.*

***Članak 60.***

*Radnik koji nije ostvario pravo na puni godišnji odmor sukladno članku 56. stavku 4. ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.*

*Razmjerni godišnji odmor računa se na način da se radniku odredi broj dana punog godišnjeg odmora na koji bi ostvarivao pravo, zatim se tako određen broj dana podijeli sa 12 i pomnoži s brojem mjeseci za koje radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.*

*Pri računanju broja dana, najmanje polovica dana zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.*

*Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.*

*Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.*

*Iznimno, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, bez obzira na trajanje radnog odnosa.*

***Članak 61.***

*Radniku se može temeljem odluke ravnatelja odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova.*

*Radniku kojem je odgođen ili prekinut godišnji odmor mora se omogućiti njegovo naknadno korištenje.*

*Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.*

*Troškovi iz stavka 1. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.*

*Putni troškovi su stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja u visini propisanoj zakonom i drugim propisima.*

*Drugi troškovi su ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.*

***Članak 62.***

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

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

***Članak 63.***

*Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti do 30. lipnja iduće kalendarske godine.*

*Iznimno od stavka 1. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.*

***XXI PRAVO NA PLAĆENI DOPUST***

***Članak 64.***

*Radnik ima pravo tijekom kalendarske godine na plaćeni dopust uz naknadu plaće sukladno članku 39. Kolektivnog ugovora za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama (51/18)*

*Radnik koristi pravo na plaćeni dopust na način da poslodavca obavijesti podnese pisani zahtjev za korištenje plaćenog dopusta. O zahtjevu za korištenjem plaćenog dopusta odlučuje ravnatelj odlukom.*

***Članak 65.***

*Radnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.*

*Za polaganje stručnog ispita pripravnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:*

*– pet radnih dana za radna mjesta III. vrste;*

*– sedam radnih dana za radna mjesta II. vrste; i*

*– deset radnih dana za radna mjesta I. vrste.*

*Radnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže pripravnički ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita još jedan dan te plaćene troškove puta što uključuje put i smještaj prema potrebi.*

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

*Ukupan broj dana plaćenog dopusta iz stavaka 2., 3. i 4. ovog članka je do 15 dana godišnje.*

***XXII PRAVO NA NEPLAĆENI DOPUST***

***Članak 66.***

*Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:*

*- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi,*

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

*Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.*

***Članak 67.***

*Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Škole.*

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

*Prvog dana neplaćenog dopusta radnik se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.*

*U slučaju da se radnik ne vrati na posao u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu raskida se ugovor o radu s danom zaključenja radne knjižice.*

*Za trajanja neplaćenog dopusta radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi radnog odnosa miruju.*

*O podnesenom pisanom zahtjevu radnika za korištenjem neplaćenog dopusta odlučuje ravnatelj uz prethodnu suglasnost Školskog odbora.*

***XXIII ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI***

***Članak 68.***

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

*Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada.*

***Članak 69.***

*Poslodavac je dužan primjenjivati propise s područja zaštite na radu i osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost na radu uključujući mjere za sprečavanje rizika u poučavanju i na radu.*

*Poslodavac je dužan procijeniti sve rizike u vezi zaštite zdravlja i sigurnosti na radu te poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje zaposlenika, osposobljavati i organizirati provedbu osposobljavanja zaposlenika za rad na siguran način te skrbiti za potrebnu organizaciju i sredstva.*

*Poslodavac je dužan informirati zaposlenike o zaštiti na radu pružanjem informacija, primjenjivati propise o korištenju sredstava za rad i osobnih zaštitnih sredstava te provoditi ispitivanja istih, provoditi zaštitu od požara te evakuaciju i spašavanje, organizirati pružanje prve pomoći i medicinske pomoći te raditi na zaštiti nepušača.*

*U cilju prilagođavanja tehničkom napretku poslodavac je obvezan planirati tehnološki i organizacijski razvoj radnog procesa i nastave na način da opasne i štetne tehnologije uklone iz radnog i nastavnog procesa zamjenjujući ih manje opasnim ili neopasnim.*

*Pri uvođenju novih tehnologija poslodavac je obvezan informirati zaposlenike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima i posljedicama tih tehnologija na zdravlje, sigurnost, ekološku i radnu sredinu.*

*Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida u skladu s posebnim propisima.*

*Sindikalni povjerenik ima pravo podnositi prijedloge o zaštiti na radu na koje je ravnatelj dužan očitovati se u roku od 30 dana.*

***Članak 70.***

*Poslodavac je dužan postaviti pisane upute o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, sredstava za rad, opasnih radnih tvari i opreme i osigurati da su ista u svakom trenutku ispravna.*

*Obavijesti o opasnostima i štetnostima te mjerama koje je poduzeo i koje će poduzeti radi unapređenja prevencije, profesionalnih rizika i njihovih štetnih posljedica ravnatelj je dužan najmanje svaka 3 mjeseca davati sindikalnom povjereniku.*

***Članak 71.***

*Radnici škole obavezno biraju povjerenika radnika za zaštitu na radu kod poslodavca.*

*Na izbor i imenovanje povjerenika kao i broj povjerenika te njihov mandat primjenjuju se odredbe Zakona o radu kojima su uređena pitanja izbora radničkog vijeća.*

*Poslodavac je dužan osigurati povjereniku zaštite na radu uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave u svezi sa zaštitom na radu, ne smije tijekom obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka iste bez pristanka radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća dati otkaz ugovora o radu odnosno, niti ponuditi otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora ili ga na drugi način dovoditi u nepovoljniji položaj, odnosno protiv njega pokrenuti postupak za naknadu štete ukoliko je povjerenik postupao sukladno svojim ovlastima.*

*Naknada za rad povjerenika za zaštitu na radu iznosi najmanje 4 sata tjedno uz naknadu plaće tijekom svake kalendarske godine u tijeku trajanja mandata.*

*Nastavnicima, povjerenicima za zaštitu na radu koji imaju ugovor o radu u punom radnom vremenu razmjerno se smanjuju redovne tjedne radne obveze u neposrednom odgojno-obrazovnom radu za dva sata i za dva sata u ostalim poslovima.*

*Nastavnicima, povjerenicima za zaštitu na radu koji imaju ugovor o radu na nepuno radno vrijeme, a koji kod istog ili drugog poslodavca nemaju ugovor o radu kojim su zasnovali radni odnos do punog radnog vremena razmjerno se povećava tjedno radno vrijeme u neposrednom odgojno-obrazovnom radu za dva sata i za dva sata u ostalim poslovima.*

***Članak 72.***

*Svi radnici do 50 godina starosti svake 3 godine, a radnici iznad 50 godina starosti svake 2 godine imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 500,00 kuna, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznog zdravstvenog osiguranja, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.*

*Pravo iz stavka 1. ovoga članka primjenjivat će se na način i u dinamici utvrđenim granskim kolektivnim ugovorima.*

*Sistematski pregled iz stavka 1. ovoga članka obuhvaća zdravstvene preglede iz specifikacije koja se nalazi u prilogu ovoga Ugovora i čini njegov sastavni dio.*

***Članak 73.***

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

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

***Članak 74.***

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

*Ako Škola nema odgovarajuće poslove, radniku će se otkazati ugovor o radu zbog osobno uvjetovanih razloga.*

*Ako radnik odbije prihvatiti ponudu iz stavka 1. ovog članka, otkazat će mu se ugovor o radu uz ponudu izmijenjenog ugovora.*

***Članak 75.***

*Naknada plaće koja radniku pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene smanjene sposobnosti zbog nastanka invalidnosti odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od iznosa osnovne plaće radnog mjesta na koje je do tada bio postavljen odnosno raspoređen.*

***Članak 76.***

*Poslodavac, u suradnji s nadležnim tijelima Škole, dužan je radniku koji radi nepuno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu ili profesionalne bolesti, isplatiti plaću za rad u nepunom radnom vremenu te iznos razlike između plaće koju je prethodno ostvarivao u odnosu na zbroj naknade (mirovine) koju ostvaruje po propisima mirovinskog – invalidskog osiguranja i plaće koju prima.*

*Naknada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se na osnovi rješenja mjerodavnog tijela Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje kojim je kod radnika utvrđena smanjena radna sposobnost zbog ozljede na radu i profesionalne bolesti, koja prethodi rješenju o ostvarivanju prava na invalidsku mirovinu.*

***Članak 77.***

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

*Ostvarivanje prava rodilja, roditelja i posvojitelja obavlja se u skladu s odredbama Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17) te ostalim posebnim propisima.*

***Članak 78.***

*Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan ravnatelju priopćiti osobne podatke koji su u svezi sa zasnivanjem radnog odnosa i koji mogu utjecati na obavljanje ugovorenih poslova.*

*Ravnatelj ne smije kod sklapanja ugovora tražiti podatke od radnika koji nisu u neposrednoj vezi sa zasnivanjem radnog odnosa.*

***Članak 79.***

*Radnik je obvezan dostaviti pravodobno sve podatke i isprave:*

*- koje se odnose na evidenciju iz rada,*

*- koje se odnose na ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,*

*- o školovanju, osposobljavanju ili usavršavanju,*

*- zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti,*

*- u svezi sa zaštitom majčinstva,*

*- za obračun poreza na dohodak i obračun osobnih odbitaka.*

*Podatke iz stavka 1. ovoga članka radnik mora dostaviti ravnatelju ili tajniku.*

*Za štetne posljedice propusta radnika da pravodobno dostavi podatke iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac nije odgovoran.*

***Članak 80.***

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

*Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.*

*Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose posljedice tog propusta.*

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

***Članak 81.***

*Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno odredbama Zakona o radu ili drugog zakona ili ako je to potrebno zbog ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.*

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

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

*Radnikovi osobni podaci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost, osim kada je dostava osobnih podataka radnika propisana zakonskim odredbama, u skladu s Uredbom (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka) i Zakon o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka (nn 42/18).*

*Ravnatelj škole dužan je uz suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se osobni podaci radnika, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonskim odredbama.*

*Osoba iz stavka 5. ovog članka mora imati povjerenje radnika, a sve podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.*

***XIV ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA***

***Članak 82.***

*U Školi je zabranjena izravna i neizravna diskriminacija svih radnika zaposlenih u Školi, kao i osoba koje traže zaposlenje.*

***Članak 83.***

*Zabranjena je 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 s ovim Zakonom i posebnim zakonima.*

*Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, fizičkog izgleda, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog i drugog opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, tjelesnih ili duševnih poteškoća te na svakoj drugoj osnovi.*

***Članak 84.***

*Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, stavlja ga u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za radnika.*

*Spolno uznemiravanje je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za radnika.*

***Članak 85.***

*Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla u njegovom radnom okruženju tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem od oblika uznemiravanja na radu.*

*U cilju prepoznavanja i prevencije uznemiravanja na radu poslodavac je dužan osigurati informiranje i edukaciju svih zaposlenih o zakonskim uvjetima rada i radnoj kulturi, educiranje o stresu te načinu prepoznavanja i zaštite od svih vrsta uznemiravanje.*

*U svrhu sprečavanja diskriminacije i uznemiravanja radnika poslodavac će osigurati sigurnu fizičku organizaciju radnog okruženja i pružanje potpore i pomoći žrtvi nasilja.*

***Članak 86.***

*Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika.*

*Za imenovanje ovlaštene osobe poslodavac je u obvezi dobiti suglasnost skupa radnika.*

*Ovlaštena osoba za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika je ovlaštena primati zahtjeve i pokretati postupke rješavanja pritužbi radnika vezanih uz zaštitu dostojanstva zaposlenika.*

*Ovlaštena osoba je obvezna o poduzetim mjerama zaštite dostojanstva radnika u Školi podnositi periodična (polugodišnja) izvješća Ravnatelju, sindikalnom povjereniku s pravima i obvezama radničkog vijeća i Školskom odboru Škole.*

***Članak 87.***

*Postupak zaštite dostojanstva radnika se pokreće podnošenjem pisane prijave zbog nasilja od zaposlenika – žrtve ovlaštenoj osobi, preko urudžbenog zapisnika ustanove, s podacima povjerljive naravi sukladno* *Uredbom (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka) i Zakon o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka (nn 42/18).*

*Podaci trebaju sadržati sve podatke o uznemiravanju i zlostavljaču, popis poduzetih aktivnosti na sprečavanju uznemiravanja, utvrđene psihofizičke posljedice, posljedice na socijalne odnose i moguće utvrđene posljedice u specijaliziranoj ustanovi za žrtve uznemiravanja.*

*U uvjetima izraženog uznemiravanja preporučljivo je naći svjedoke i pomoć te konzultirati zdravstvene i udruge za pomoć žrtvama uznemiravanja odnosno udruge za samopomoć za žrtve uznemiravanja.*

***Članak 88.***

*Ovlaštena je osoba dužna, najkasnije sljedećega radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. O očitovanju radnika sastavlja se bilješka koju taj radnik i ovlaštena osoba supotpisuju.*

*Ovlaštena osoba, ukoliko procijeni da je to potrebno, predlaže mogućnosti i savjetuje provođenje i drugih radnji poput postupka mirenja suočenjem radnika koji su podnijeli pritužbu i radnika na koga se pritužba odnosi, saslušanjem i drugih osoba koje imaju saznanja o činjenicama vezanim za uznemiravanje i dr. kako bi na dokazan način utvrdila navode iz pritužbe*

*Ukoliko se pritužba odnosi na poslodavca te nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo zaposlenika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da o prekidu rada i namjeri pokretanja zaštite pred nadležnim sudom odmah izvijesti poslodavca, a o pokretanju zaštite pred nadležnim sudom obavijesti poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.*

***Članak 89.***

*O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojega ovlaštena osoba, ukoliko je utvrdila uznemiravanje, predlaže mjere zaštite dostojanstva.*

*Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od 8 dana od dana primitka pritužbe o uznemiravanju.*

*Ukoliko ovlaštena osoba u tom roku ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili ako poduzme mjere koje su po procjeni radnika – žrtve neprimjerene i uznemiravanje se nastavlja, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad uz naknadu pune plaće dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.*

***Članak 90.***

*Uzimajući u obzir sve okolnosti slučaja uznemiravanja, ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje postoji, predlaže poslodavcu neku od navedenih mjera u zaštiti dostojanstva radnika ili druge primjerene mjere radi daljnjeg sprečavanja uznemiravanja:*

*– usmeno upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje,*

*– pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje,*

*– pokretanje inspekcijskog nadzora u slučaju ponovljenog uznemiravanja.*

*– razmještaj, tako da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanoga i radnika koji je vršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru,*

*– izmjenu rasporeda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanoga i radnika koji vrši uznemiravanje.*

***Članak 91.***

*Poduzete mjere koje su pokrenuli poslodavac ili imenovana ovlaštena osoba u ustanovi u svrhu zaštite radnika od uznemiravanja, ne ograničavaju radnika – žrtvu na pokretanje, u roku od 8 dana, postupka sudske zaštite od uznemiravanja, pred nadležnim sudom.*

***Članak 92.***

*Sindikalni povjerenik u suradnji sa stručnim službama Škole provodi tematski cjelovitu edukaciju radnika ustanove o manifestacijama nepoželjnog ponašanja, o mogućim kriznim događanjima te o načinu i postupku zaštite dostojanstva radnika:*

*– upoznaje radnike s načinom i postupcima zaštite od svih oblika uznemiravanja i postupcima zaštite digniteta struke,*

*– upoznaje radnike sa svrhom, načinom i postupcima rada SOS telefona Sindikata za sprečavanje uznemiravanja,*

*– osigurava na vidljivom mjestu u ustanovi broj SOS telefona, naputak o načinu zaštite dostojanstva te popis ustanova i osoba kojima se zaposlenik može javiti zbog kriznih događanja.*

***Članak 93.***

*Sindikalni povjerenik odnosno sindikalni povjerenik u funkciji predstavnika zaposleničkog vijeća je u obvezi:*

*– pružiti potporu i svu raspoloživu pomoć žrtvi nasilja,*

*– na traženje radnika – žrtve uznemiravanja nazočiti razgovorima s nadležnim osobama u ustanovi o čemu se vodi službeni zapisnik uz supotpis strana sudionika razgovora,*

*– u uvjetima ponovljenog narušavanja dostojanstva radnika od osobe ili osoba u srednjoškolskoj ustanovi, a o čemu nisu dostavljena službena izvješća, dužan je uz čuvanje osobnih podataka i poštivanje volje zaposlenika-žrtve nasilja o tajnosti podataka, o istom izvijestiti nadležne službe Ministarstva i pravnu službu Sindikata.*

***XXV******PLAĆE, NADOKNADE PLAĆE I DRUGE NOVČANE NADOKNADE***

***Članak 94.***

*Pravo radnika na plaću, naknadu plaće, uvećanje plaće, pravo na otpremninu, jubilarnu nagradu, naknadu troškova prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla, pravo na pomoć, dnevnice za službena putovanja, regres za korištenje godišnjeg odmora te ostala materijalna prava utvrđuju se i isplaćuju u skladu s ugovorom o radu, važećim zakonskim i podzakonskim odredbama te odredbama Kolektivnog ugovora za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama i Temeljnog kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike u javnim službama.*

*Za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu u dvije ili više škola ravnatelji tih škola sklopit će sporazum o ostvarivanju materijalnih prava radnika iz stavka 1. ovog članka.*

*Radnik koji radi s nepunim radnim vremenom plaća se određuje razmjerno vremenu na koje je zasnovan radni odnos.*

*Plaća se radniku isplaćuje jedan puta mjesečno, unatrag i to za protekli mjesec najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.*

*Ravnatelj Škole pravodobno će dostavljati nadležnim tijelima podatke za ostvarivanje prava iz ovog članka.*

***Članak 95.***

*Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.*

*Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.*

*Dodaci na osnovnu plaću su: stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaća.*

*Osnovica za izračun plaće utvrđena je Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenika i namještenike u javnim službama*

***Članak 96.***

*Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.*

*Obračun plaće je ovršna isprava.*

***Članak 97.***

*Radnik ima pravo na nadoknadu plaće:*

* *za vrijeme korištenja godišnjeg odmora*
* *za vrijeme privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti do 42 dana u visini od 85%*

*plaće iz prethodnog mjeseca, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenoj zaštiti i*

*zdravstvenom osiguranju,*

* *za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti*

*u visini od 100 % osnovne plaće,*

* *za dane blagdana i neradne dane u visini kao da je radnik radio*
* *za trajanja plaćenog dopusta u visini kao da je radnik radio,*
* *obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane*

*poslodavca,*

* *obrazovanje za potrebe sindikalne aktivnosti,*
* *za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje u visini plaće iz prethodnog*

*mjeseca.*

* *u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.*

***Članak 98.***

*Kada radnik nije radio u mjesecu koji prethodi mjesecu isplate naknade plaće, kao visina plaće uzima se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u tom mjesecu.*

*Naknada plaće iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se radniku kada i plaća.*

***Članak 99.***

*Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada troškova prijevoza, dnevnica i naknada punog iznosa troškova smještaja, sukladno Uredbi Vlade Republike Hrvatske.*

*Radnicima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje više od 8 sati, a manje od 12 sati.*

*Ako je na službenom putu, na teret poslodavca osiguran jedan obrok (ručak ili večera), iznos dnevnice umanjuje se za 30%, odnosno za 60% ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).*

*Dnevnica za putne troškove u inozemstvo obračunava se na način kao što to pripada zaposlenima u državnoj upravi.*

***Članak 100.***

*Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa prema poreznim pravilima, troškovi cestarine, mostarine, prijevoza trajekta, parkirališta i sl.*

***Članak 101.***

*Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za rad pod uvjetima utvrđenim člankom 48. ovoga Ugovora ukoliko navrši:*

*– 5 godina – u visini 1 osnovice iz stavka 2. ovoga članka,*

*– 10 godina – u visini 1,25 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;*

*– 15 godina – u visini 1,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;*

*– 20 godina – u visini 1,75 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;*

*– 25 godina – u visini 2 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;*

*– 30 godina – u visini 2,50 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;*

*– 35 godina – u visini 3 osnovice iz stavka 2. ovoga članka;*

*– 40 godina – u visini 4 osnovice iz stavka 2. ovoga članka i*

*– 45 godina – u visini 5 osnovica iz stavka 2. ovoga članka.*

*Jubilarna nagrada isplaćuje se sljedećeg mjeseca nakon što radnik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.*

***Članak 102.***

*Svakom radnik roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole.*

*O visini dara za djecu Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi pregovarat će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna, s time da, ako se dogovor ne postigne, dar za dijete iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata dara za djecu u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade Republike Hrvatske i sindikata.*

***Članak 103.***

*Radnik u javnim službama pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u jednakom iznosu (božićnica).*

*O visini božićnice Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi pregovarat će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna, s time ako se dogovor ne postigne, osnovica za božićnicu iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata božićnice u visini koja proizlazi temeljem ugovora između Vlade Republike Hrvatske i sindikata.*

***Članak 104.***

*Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri proračunske osnovice.*

***Članak 105.***

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

***Članak 106.***

*Škola će na osobni zahtjev radnika i pisanu suglasnost radnika i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu i uplaćivati je na račun sindikata.*

***XXVI PRESTANAK UGOVORA O RADU***

***Članak 107.***

*Ugovor o radu prestaje:*

*1) smrću radnika*

*2) brisanjem poslodavca iz sudskog registra ustanova*

*3) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme*

*4) nastavnicima i stručnim suradnicima ugovor o radu prestaje istekom školske godine (31. kolovoza) u kojoj su navršili 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža, a ostalim radnicima škole kada radnik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža*

*5) sporazumom radnika i poslodavca*

*6) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad*

*7) otkazom*

*8) odlukom nadležnog suda.*

***Članak 108.***

*Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.*

***Članak 109.***

*Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.*

***Članak 110.***

*Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:*

*1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)*

*2) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)*

*3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili*

*4) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).*

*Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.*

*Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.*

*Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.*

*Ako u roku iz stavka 4. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.*

***Članak 111.***

*Poslodavac 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.*

*Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.*

*Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkaže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.*

***Članak 112.***

*Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu ravnatelj je dužan u skladu sa zakonskim odredbama izvršiti obvezu savjetovanja odnosno traženja suglasnosti u pisanom obliku od Radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji Radničkog vijeća.*

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

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

***Članak 113.***

*Bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća ne može se otkazati ugovor o radu niti ponuditi otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora:*

*• zaposleniku nakon 25 godina radnog staža kod istog poslodavca i 56 godina života;*

*• ženi koja doji dijete do treće godine života;*

*• roditelju, posvojitelju odnosno skrbniku djeteta do 7 godina;*

*• osobi smanjene radne sposobnosti iz članka 39. Zakona o mirovinskom osiguranju (»Narodne novine«, broj 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16 i 18/18);*

*• samohranom roditelju malodobnog djeteta;*

*• roditelju s troje ili više djece do 15 godina, odnosno djece na redovnom školovanju;*

*• roditelju djeteta s teškoćama u razvoju.*

*Zaposleniku s najmanje 56 godina života i 25 godina radnog staža kod istog poslodavca, koji je utvrđen kao organizacijski višak i ostvaruje prednost pri zapošljavanju, poslodavac je dužan posredovati pri novom zapošljavanju u vremenskom trajanju od 12 mjeseci. Za to vrijeme zaposleniku ne može prestati radni odnos bez osobnog pristanka.*

*Zaposlenik iz stavka 2. ovoga članka u postupku posredovanja pri novom zapošljavanju obvezan je prihvatiti ponuđeno radno vrijeme odnosno ili osigurani dio radnog vremena, temeljem iskazanih potreba za zaposlenicima odgovarajuće struke drugih srednjoškolskih ustanova.*

*Ako je ponuđeni dio radnog vremena manji od radnog vremena utvrđenog ugovorom o radu zaposlenika, poslodavac je dužan isplatiti razliku plaće (naknadu) u visini razlike plaće po ugovoru o radu i plaće koju zaposlenik dobiva za obavljanje nepunoga radnog vremena prihvaćenog u postupku posredovanja te druga po ugovoru o radu zaposlenika pripadajuća materijalna prava.*

*Ako zaposlenik odbije ponuđeni dio radnog vremena, a da nije riječ o razlozima iz stavka 5. ovoga članka ne ostvaruje pravo na razliku plaće.*

*Zaposlenik iz stavka 2. ovoga članka kojemu je ponuđeno radno vrijeme odnosno, osigurani dio radnog vremena u ustanovi udaljenoj više od 30 kilometara od mjesta stanovanja, odnosno otočkoj srednjoškolskoj ustanovi ukoliko ne živi ili radi na istom otoku, nije obvezan isto prihvatiti.*

***Članak 114.***

*Kada ugovor o radu prestaje sporazumnim otkazom radnika i Škole otkazni rok utvrđuje se dogovorom radnika i Škole, ali otkazni rok ne može biti utvrđen u trajanju dužem od otkaznih rokova utvrđenih Zakonom o radu.*

*U slučaju redovnog ili izvanrednog otkaza ugovora o radu primjenjuju se otkazni rokovi utvrđeni Zakonom o radu.*

*Radniku, kojem Škola otkaže ugovor o radu, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina sukladno Zakonu o radu .*

*Radniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se povlaštena otpremnina u visini najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.*

*Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća, već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivan dio plaće i dio naknade plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.*

*Otpremnina se isplaćuje najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.*

***Članak 115.***

*Škola je obvezna u roku od petnaest (15) dana od dana prestanka radnog odnosa vratiti radniku sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.*

*Na zahtjev radnika Škola mu je obvezna u roku od osam (8) dana od podnošenja zahtjeva izdati potvrdu o vrsti poslova koje radnik obavlja i trajanju radnog odnosa.*

***Članak 116.***

*Neizvršavanje obveza iz radnog odnosa, kršenje pravila ponašanja utvrđenih internim aktima Škole povlači odgovornost radnika zbog povrede radne obveze.*

*Za povredu radne obveze radniku se mogu izreći slijedeće mjere:*

1. *usmena opomena,*
2. *pisana opomena,*
3. *redoviti otkaz,*
4. *izvanredni otkaz i*
5. *naknade štete.*

*Za postupak zbog povrede radne obveze primjenjuju se odredbe Zakona o općem upravnom postupku (NN 47/09).*

***Članak 117.***

*Postupak koji prethodi prestanku ugovora o radu provodi i odluke, koje imaju za posljedicu prestanak ugovora o radu u ime Škole, donosi ravnatelj.*

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

* *sklapa sa radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu,*
* *izvješćuje radnika o isteku vremena na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,*
* *donosi odluku o prestanku ili produžetku ugovora o radu kada radnik ispuni uvjete predviđene zakonom za odlazak u mirovinu,*
* *donosi odluku o prestanku ugovora o radu kada prestane potreba za radom radnika zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga,*
* *donosi odluku o prestanku ugovora o radu kada radnik ugovorene poslove ne može izvršavati glede trajnih osobina ili osobnosti,*
* *izdaje pismeno upozorenje radniku kada uoči da radnik krši obveze iz radnog odnosa,*
* *donosi odluku o prestanku ugovora o radu u slučaju radnikovog ponovljenog kršenja obveza iz radnog odnosa,*
* *donosi program zbrinjavanja viška radnika sukladno Zakonu,*
* *donosi odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu,*
* *osigurava dokaze o postojanju opravdanih razloga za otkaz ugovora o radu,*
* *prati izvršavanje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova,*
* *izdaje radniku, na njegov zahtjev, nakon prestanka radnog odnosa potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnih odnosa.*

***Članak 118.***

*Radnik je u radnom odnosu obvezan:*

*1. nastavne, stručne poslove i radne zadatke obavljati savjesno, odgovorno i kvalitetno,*

*2. kontinuirano usavršavati svoje nastavne, stručne i druge radne sposobnosti,*

*3. svojim radom i ponašanjem čuvati ugled Škole,*

*4. savjesno obavljati svoje dužnosti kao član nastavnih i stručnih povjerenstava*

*i tijela upravljanja Škole,*

*5. racionalno koristiti sredstva Škole,*

*6. pridržavati se Statuta Škole, Etičkog kodeksa i drugih općih akata Škole.*

***Članak 119.***

*Neizvršavanje obveza iz radnog odnosa, kršenje pravila ponašanja utvrđenih ovim Pravilnikom, Statutom Škole, te narušavanje ugleda Škole i njenih radnika povlači stegovnu odgovornost.*

***Članak 120.***

*Lakše povrede radnih obveza jesu:*

*1. Neizvršavanje, neopravdano odbijanje izvršenja ili nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza,*

*2. izostanak s nastave (najviše jedan radni dan) bez pravovremenog obavještenja o razlozima*

*izostanka,*

*3. dolazak na nastavu sa zakašnjenjem i/ili napuštanje nastave prije utvrđenog završetka, više od tri puta u roku od mjesec dana,*

*4. odbijanje suradnje i širenje netrpeljivosti među radnicima*

*5. nepodnošenje u roku od 10 dana putnog naloga na obračun, računajući od dana završetka*

*putovanja,*

*6. nedavanje odnosno netočno davanje osobnih podataka potrebnih radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, ovlaštenim osobama,*

*7. ne vraćanje novčanih predujmova primljenih za službena putovanja roku 10 dana računajući od*

*dana obračuna putnog naloga,*

*8. nemarno vođenje razredne knjige*

*9. korištenje prostorija i opreme Škole poslije radnog vremena na način protivan odlukama nadležnih*

*tijela,*

*10. iznošenje netočnih informacija o radu i poslovanju Škole.*

*11. nedozvoljeno korištenje sredstvima Škole,*

*12. neosnovano odbijanje nastavnika da bude član povjerenstava te angažiranje u izvanrednim*

*okolnostima (hitna zamjena nastavnika u izvođenju nastave),*

***Članak 121.***

*Teže povrede radnih obveza jesu:*

*1. ponavljanje lakših povreda radnih obveza,*

*2. pravomoćna osuđujuća sudska presuda za kaznena djela protiv života i tijela, protiv slobode i*

*prava čovjeka i građanina, protiv Republike Hrvatske, protiv vrijednosti zaštićene međunarodnim pravom, protiv spolne slobode i spolnog ćudoređa, protiv braka, obitelji i mladeži protiv imovine, protiv sigurnosti pravnog prometa i poslovanja, protiv pravosuđa, protiv vjerodostojnosti isprava, protiv javnog reda, protiv službene dužnosti, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.*

*2. neizvršavanje, neopravdano odbijanje izvršenja ili nesavjesno, nepravovremeno i nemarno*

*izvršavanje radnih obveza,*

*3. neopravdani nedolazak na posao (više od jednog radnog dana) ili samovoljno napuštanje posla,*

*zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada Škole,*

*4. povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila*

*ili mogla nastupiti šteta,*

*5. odavanje poslovne tajne određene zakonom ili drugim propisom Škole,*

*6. zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti,*

*7. namjerno ili zbog krajnje nepažnje nanošenje znatnije imovinske štete,*

*8. šikaniranje drugih nastavnika ili učenika ili drugih radnika, bullying, mobbing*

*9. izravna ili neizravna diskriminacija drugog nastavnika ili drugih radnika ili učenika,*

*uznemiravanje i spolno uznemiravanje,*

*10. iznošenje osobnih podataka te informacija o postupcima o kojima nadležna tijela Škole nisu*

*donijela konačne odluke,*

*11. nedolazak ili neobavještavanje o nastupu privremene nesposobnosti za rad u roku najduže 3 dana,*

*odnosno u istom roku nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju,*

*12. dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili opijata, odnosno njihovo uzimanje za vrijeme rada.*

***Članak 122.***

*Usmena opomena i pisano upozorenje su mjere kojima se radnik upozorava na obveze iz radnog odnosa koje su povrijeđene njegovim ponašanjem navedenim u članku 122. ovog Pravilnika, te mu se ukazuje na mogućnost otkaza (redovitog) za slučaj nastavka kršenja tih obveza.*

***Članak 123.***

*Za teže povrede radnih obveza iz članka 123. radniku se može izreći mjera redovitog otkaza.*

*Mjera redovitog otkaza izriče se sukladno Zakonu o radu.*

***Članak 124.***

*Mjera redovitog otkaza može se radniku izreći samo nakon mjere pisanog upozorenja, a u slučaju nastavljenog kršenja radnih obveza.*

*Postojanje opravdanog razloga za otkaz mora dokazati Škola.*

*Škola nije dužna radnika pisano upozoriti prije redovitog otkazivanja ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Škole da to učini.*

*U redovitom otkazu obvezan je otkazni rok.*

***Članak 125.***

*Mjera izvanrednog otkaza izriče se radniku ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.*

*U izvanrednom otkazu Škola nema obvezu poštivati otkazni rok.*

*Izvanredni otkaz se može dati radniku samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.*

*Za izvanredni otkaz Škola mora dokazati postojanje opravdanog razloga.*

***Članak 126.***

*Škola ima pravo tražiti od radnika naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.*

*Navedena mjera primjenjuje se u slučaju namjerne povrede ili krajnje nepažnje radnika.*

*Pobliže odredbe o naknadi štete sadrži Pravilnik o radu i kolektivni ugovori.*

***Članak 127.***

*Mjera novčane naknade štete može se primijeniti kumulativno sa nekom drugom mjerom.*

***Članak 128.***

*Prema težini povrede, uvjetima pod kojima je nastala i posljedicama koje je izazvala ili je mogla izazvati, Ravnateljica će ocijeniti koju od mjera treba primijeniti prema radniku primjenjujući načela iz članka 5. ovog Pravilnika.*

***XXVII OTKAZ UVJETOVAN SKRIVLJENIM PONAŠANJEM ZAPOSLENIKA***

***Članak 129.***

*Prije otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza, a na temelju dokumentirano utvrđene povrede obveze iz radnog odnosa.*

*Za redoviti otkaz ugovora o radu utvrđuje se kako se prethodno dano pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa i mogućnost otkaza u slučaju kršenja tih obveza briše u roku od tri godine od dana donošenja.*

***XXVIII ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA***

***Članak 130.***

*Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od dana dostave akta kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti Školskom odboru Zahtjev za zaštitu prava.*

*O zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka Školski odbor dužan je odlučiti u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.*

*Ravnatelj ne može izvršiti osporavani akt prije nego što Školski odbor odluči o Zahtjevu za zaštitu prava.*

***Članak 131.***

*Postupajući po podnesenom Zahtjevu za zaštitu prava Školski odbor može:*

*- zahtjev odbaciti kao nepravodoban,*

*- zahtjev odbiti kao neosnovan i potvrditi osporavani akt,*

*- osporavani akt izmijeniti ili poništiti,*

*- osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt, odnosno ukinuti i vratiti predmet na ponovno odlučivanje*

***Članak 132.***

*Radnik čijem zahtjevu za zaštitu prava iz radnog odnosa, Škola nije udovoljila u zakonskom roku od petnaest (15) dana, može zahtijevati zaštitu prava pred općinskim sudom mjesno nadležnim prema sjedištu Škole u daljnjem roku od petnaest (15) dana.*

*Zaštitu prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji nije prethodno podnio Školi, konkretno Školskom odboru zahtjev za zaštitu prava, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete i druga novčana potraživanja.*

*Potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet (5) godina, ako Zakonom o radu odnosno drugim propisom nije drukčije određeno.*

***XXIX DOSTAVLJANJE PISMENA***

***Članak 133.***

*Odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno predajom na mjestu rada.*

*Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuje dostavljač i primatelj. Primatelj će na dostavnici sam označiti nadnevak primitka.*

*Kada ne postoji mogućnost dostavljanja prema stavku 1. ovoga članka, radniku će se pismeno dostaviti poštom na njegovu adresu prebivališta ili boravišta. U slučaju odbijanja ili nepoznate adrese, dostavljanje će se obaviti isticanjem akta na oglasnoj ploči Škole.*

*Kada je akt istaknut na oglasnoj ploči Škole, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od osam dana od dana isticanja na oglasnoj ploči.*

***XXX NAKNADA ŠTETE***

***Članak 134.***

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

***Članak 135.***

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

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

***Članak 136.***

*Radnik koji na radu ili u svezi radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu trećoj osobi, a tu je štetu nadoknadila Škola, dužan je poslodavcu nadoknaditi iznos isplaćen trećoj osobi.*

***Članak 137.***

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

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

*Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka Škola će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima.*

***XXXI*** ***RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA***

***Članak 138.***

*Škola će osigurati radničkom vijeću potreban prostor, osoblje, sredstva i druge uvjete za rad.*

*Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, škola će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku koji će se ravnatelju škole pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.*

*Škola će sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku, omogućiti neophodan pristup radnim mjestima, te mu dati potrebne informacije u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja.*

***Članak 139.***

*Sindikalni povjerenik za obavljanje svojih dužnosti ima pravo na umanjenje tjedne norme sukladno važećem Pravilniku o normi rada nastavnika u srednjoškolskoj ustanovi, Temeljnom kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama i Kolektivnom ugovoru za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama.*

***Članak 140.***

*Kada u postupku donošenja odluke sudjeluje radničko vijeće ili sindikalni povjerenik, škola će ih pravodobno obavijestiti o namjeri donošenja pojedinih odluka.*

*Kod donošenja odluka iz stavka 1. ovoga članka škola će radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku dostaviti i svu dokumentaciju koja je u svezi s donošenjem odluke.*

***Članak 141.***

*Za obavješćivanje radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika o poslovnim podacima propisanim zakonom zadužen je ravnatelj.*

***Članak 142.***

*Ako radničko vijeće ili član radničkog vijeća prekrši obveze koje ima prema zakonu ili drugom propisu, odnosno kolektivnom ugovoru škola će zatražiti od radničkog vijeća raspuštanje ili isključenje određenog člana.*

***Članak 143.***

*Skup radnika čine svi radnici zaposleni u Školi.*

*Ravnatelj je dužan najmanje dva puta tijekom školske godine sazvati skup radnika u rokovima određenim Godišnjim planom i programom rada škole.*

***Članak 144.***

*Na prava i obveze sindikalnog povjerenika koja nisu regulirana ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe važećeg Zakona o radu, Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama i Kolektivnog ugovora za zaposlenika u srednjoškolskim ustanovama.*

***XXXII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE***

***Članak 145.***

*Autentično tumačenje ovoga Pravilnika daje Školski odbor.*

***Članak 146.***

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

*Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu od 23.5.2014. godine (KLASA: 003-06-01-14/5; URBROJ: 2170-56-03-14/36) kao i Izmjene i dopune Pravilnika o radu od 11.12.2014. godine (KLASA: 003-06-01-15/1; URBROJ: 2170-56-01-15/7).*

***Članak 147.***

*Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se danom objave na oglasnoj ploči Škole.*

*PREDSJEDNIK ŠKOLSKOG ODBORA \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*Kornelija Tonsa, prof.*

*KLASA: 003-05/19-01/04*

*URBROJ: 2170-56-01-19-01*

*Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči dana \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ godine.*

*RAVNATELJICA*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*Nataša Jokić Nastasić, prof.*