

Na temelju svoje nadležnosti iz članka 118. stavka 2. podstavka 3. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi („Narodne novine“, broj 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 05/12, 16/12, 86/12, 126/12, 94/13, 152/14, 07/17, 68/18, 98/19, 64/20, 151/22, 156/23) i članka 51. Statuta Strukovne škole Pula (KLASA: 003-05/19-01/2, URBROJ: 2168-20-19-3, objavljen 21. svibnja 2019. godine, stupio na snagu 29. svibnja 2019. godine i njegove izmjene i dopune KLASA: 011-03/23-01/1, URBROJ: 2163-5-7-2 objavljene 27. ožujka 2023. godine, stupile na snagu 4. travnja 2023. godine), Školski odbor Strukovne škole Pula na svojoj sjednici održanoj dana 28. svibnja 2024. godine utvrdio je drugi pročišćeni tekst Pravilnika o kućnom redu.

Drugi pročišćeni tekst Pravilnika o radu obuhvaća Pravilnik o radu (KLASA: 003-05/19-01/4, URBROJ: 2168-20-19-1 od 21. svibnja 2019. godine, objavljen na oglasnoj ploči Škole dana 21. svibnja 2019. godine, stupio na snagu 29. svibnja 2019. godine), njegovu dopunu objavljenju na oglasnoj ploči Škole 22. srpnja 2022. godine (KLASA: 011-03/22-02/5, URBROJ: 2163-5-7-1, stupila na snagu 30. srpnja 2022. godine), njegove izmjene i dopune objavljenje na oglasnoj ploči Škole 21. lipnja 2023. godine (KLASA: 011-04/23-02/1, URBROJ: 2163-5-7-1, stupila na snagu 29. lipnja 2023. godine) i njegovu izmjenu objavljenju na oglasnoj ploči Škole 6. svibnja 2024. godine (KLASA: 011-03/24-02/3, URBROJ: 2163-5-7-1, stupila na snagu 14. svibnja 2024. godine).

KLASA: 011-03/24-02/3

URBROJ: 2163-5-7-2

Pula, 28. svibnja 2024. godine

PRAVILNIK O RADU (drugi pročišćeni tekst)

DIO PRVI UVODNE ODREDBE

Predmet uređenja

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze iz radnog odnosa, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika, plaća, organizacija rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, način ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i druga pitanja u vezi s radom.

(2) Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme s punim, skraćenim i nepunim radnim vremenom ili su zasnovali radni odnos kao pripravnici.

(3) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

(4) Za slučajeve koji nisu utvrđeni ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

Rodna jednakost

Članak 2.

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

Pojam radnika i poslodavca

Članak 3.

(1) Prema odredbama ovog Pravilnika poslodavac je pravna osoba Strukovna škola Pula koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove (u daljnjem tekstu: Poslodavac).

(2) Prema odredbama ovog Pravilnika radnik je fizička osoba u radnom odnosu koja obavlja određene poslove za poslodavca na temelju ugovora o radu (u daljnjem tekstu: radnik).

Primjena povoljnijeg prava

Članak 4.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drugačije određeno.

Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa

Članak 5.

(1) Svaki radnik obavezan je ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada.

(2) Poslodavac uz puno poštivanje prava svakog radnika jamči mogućnost izvršavanja ugovornih obveza, te za obavljeni rad osigurava radniku plaću.

Zabrana diskriminacije

Članak 6.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija 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.

DIO DRUGI SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 7.

- (1) Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.
- (2) O zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj uz prethodnu suglasnost školskog odbora, a samostalno kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu na vrijeme do 60 dana.
- (3) Postupak zasnivanja radnog odnosa kod Poslodavca uređuje se zakonom kojim se uređuje djelatnost osnovnog i srednjeg obrazovanja u javnim ustanovama, kolektivnim ugovorom kojim se uređuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada službenika i namještenika u javnim službama, kolektivnim ugovorom kojim se uređuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenih u srednjim školama i pravilnikom Poslodavca kojim se uređuje način i postupak zapošljavanja.

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, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.
- (3) Ako Poslodavac ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (4) Poslodavac je dužan 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.

Odredbom članka 1. Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu objavljenog 21. lipnja 2023. godine, stupio na snagu 29. lipnja 2023. godine djelomično je izmijenjen stavak 3. i dodan je dio teksta u stavku 4.

Sadržaj ugovora o radu

Članak 9.

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati podatke o:

- strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
- mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
- nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
- datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
- tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
- postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
- brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
- trajanju radnog dana ili tjedna u satima
- tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
- pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji i
- trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

(2) Potvrda iz članka 8. stavka 2. ovog Pravilnika mora sadržavati sve uglavke propisane stavkom 1. ovog članka.

(3) Iznimno od stavka 1. podstavka 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.

(4) Umjesto podataka iz stavka 1. podstavaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Odredbom članka 2. Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu objavljenog 21. lipnja 2023. godine, stupio na snagu 29. lipnja 2023. godine, izmijenjen je stavak 1. u cijelosti te su dodani novi stavci 3. i 4.

Rad na izdvojenom mjestu rada

Članak 9. a

(1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.

(2) 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.

(3) Poslovi koji su ovim ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada.

(4) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac 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.

(5) Za rad iz stavka 4. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada

(6) Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz članka 9. stavka 1. ovoga Pravilnik, mora sadržavati i dodatne podatke o:

- organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu
- načinu evidentiranja radnog vremena
- sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi, te naknadi troškova u vezi s tim
- naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije
- načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca

- trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

(7) Radnik koji radi u prostoru poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:

- zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
- trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
- pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.

(8) Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 7. ovoga članka može zatražiti od poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.

(9) U slučaju iz stavaka 7. i 8. ovoga članka, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgovdnim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

(10) Obveze i prava poslodavca prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada, te obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada propisana su zakonom kojim se uređuju radni odnosi.

Odredbom članka 3. Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu objavljenog 21. lipnja 2023. godine, stupio na snagu 29. lipnja 2023. godine, dodan je novi članak 9. a.

Dodatni rad

Članak 9.b

(1) Radnik koji u Školi radi puno radno vrijeme, a dodatno će raditi kod drugog poslodavca dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu pisanim putem izvijestiti ravnatelja.

(2) Ravnatelj može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

(3) Ravnatelj može s radnikom drugog poslodavca sklopiti ugovor o dodatnom radu.

(4) Radnik iz stavka 3. ovoga članka može u Školi dodatno raditi do osam sati tjedno.

(5) Zapošljavanju radnika u dodatnom radu ne prethodi objavljivanje natječaja.“

Odredbom članka 3. Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu objavljenog 21. lipnja 2023. godine, stupio na snagu 29. lipnja 2023. godine, dodan je novi članak 9. b.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

(1) Radni odnos kod Poslodavca može zasnovati osoba koja uz opće uvjete propisane zakonom kojim se uređuju radni odnosi, ispunjava i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa propisane zakonom kojim se uređuje djelatnost osnovnog i srednjeg obrazovanja u javnim ustanovama.

(2) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Poslodavca 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.

Opći uvjeti

Članak 11.

(1) Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila osamnaest godina života.

(2) Maloljetnik s petnaest i stariji od petnaest godina života može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika.

(3) Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u svezi s tim ugovorom.

Posebni uvjeti

Članak 12.

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

(2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

(3) Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika snosi Poslodavac.

Zapreke za zasnivanje radnog odnosa

Članak 13.

Radni odnos kod Poslodavca ne može se zasnovati s osobom za čije zapošljavanje postoje zapreke za zasnivanje radnog odnosa sukladno zakonu kojim se uređuje djelatnost osnovnog i srednjeg obrazovanja u javnim ustanovama.

Radna mjesta

Članak 14.

(1) Kod Poslodavca postoje sljedeća radna mjesta:

- a) rukovodeće radno mjesto
 - a. ravnatelj
- b) administrativna radna mjesta
 - a. tajnik
 - b. voditelj računovodstva i
 - c. administrativno-računovodstveni radnik
- c) radna mjesta u odgojno-obrazovnom radu s učenicima
 - a. stručni suradnik knjižničar
 - b. stručni suradnik pedagog
 - c. nastavnici
 - d. strukovni učitelji
 - e. suradnici u nastavi i dr.
- d) radna mjesta za obavljanje tehničkih poslova
 - a. spremači i

b. domar

(2) Opis poslova koje obavljaju zaposleni na radnim mjestima iz stavka 1. ovog članka, kao i uvjeti potrebni za njihovo obavljanje uređeni su zakonom kojim se uređuje djelatnost osnovnog i srednjeg obrazovanja u javnim ustanovama i provedbenim propisima donesenim na temelju tog zakona, zakonom kojim se uređuje strukovno obrazovanje i provedbenim propisima donesenim na temelju tog zakona, kolektivnim ugovorom kojim se uređuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada službenika i namještenika u javnim službama i kolektivnim ugovorom kojim se uređuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenih u srednjim školama.

(3) Iznimno od stavka 2. ovim Pravilnikom propisuju se uvjeti i odgovarajuća vrsta i razina obrazovanja za sljedeća radna mjesta:

- voditelj/ica računovodstva – završen sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij ekonomije, odnosno sveučilišni diplomski studij ekonomije, najmanje jedna godina dana radnog iskustva na poslovima računovodstva, znanje rada na računalu
- administrativni radnik/ica i/ili računovodstveni radnik/ica – srednja stručna sprema (IV stupanj), četverogodišnja škola
- domar/ica – srednja stručna sprema tehničkog smjera i
- spremač/ica – završena osnovna škola

Odredbom članka 1. Pravilnika o izmjeni Pravilnika o radu objavljenog 6. svibnja 2024. godine, stupio na snagu 14. svibnja 2024. godine, izmijenjen je stavak 3. točka 1. u cijelosti.

Odredbom članka 1. Pravilnika o dopuni Pravilnika o radu objavljenog 22. srpnja 2022. godine, stupio na snagu 30. srpnja 2022. godine, dodan je novi stavak 3.

Mjesto rada

Članak 15.

(1) Mjesto rada radnika je sjedište Poslodavaca, kao i sva mjesta na kojima Poslodavac obavlja svoju registriranu djelatnost.

(2) U slučaju potrebe posla ili drugih važnih razloga, radnik se može, sukladno uputi Poslodavca, uputiti na drugo mjesto rada gdje Poslodavac obavlja djelatnost.

(3) Upućivanje na rad iz prethodnog stavka ne smatra se promjenom radnog mjesta, već promjenom mjesta izvršenja poslova utvrđenih ugovorom o radu.

(4) Odbijanje radnika da postupi sukladno uputi iz stavka 2. ovog članka, smatra se razlogom za otkaz ugovora o radu.

Probni rad

Članak 16.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Probni rad ne smije se ugovoriti u vremenu duljem od šest mjeseci.

(3) Trajanje probnog rada može trajati dulje od vremena iz stavka 2. ovoga članka samo u slučajevima propisanim zakonom kojim se uređuju radni odnosi.

(4) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu opravdan je razlog za redoviti otkaz ugovora o radu.

(5) Radniku koji ne zadovolji na probnom radu, redovito se otkazuje ugovor o radu najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

(6) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

Odredbom članka 4. Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu objavljenog 21. lipnja 2023. godine, stupio na snagu 29. lipnja 2023. godine, članak 16. izmijenjen je u cijelosti.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 17.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom kojim se uređuju radni odnosi nije drukčije određeno.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način predviđen zakonom kojim se uređuju radni odnosi.

(3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

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) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

(3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

(4) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

(5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

(6) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

(8) Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Odredbom članka 5. Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu objavljenog 21. lipnja 2023. godine, stupio na snagu 29. lipnja 2023. godine, članak 18. izmijenjen je u cijelosti.

Pripravnici

Članak 19.

(1) Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, a zasniva radni odnos na poslovima nastavnika, odnosno stručnog suradnika.

(2) Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno vrijeme, a može se, sukladno članku 18. ovog Pravilnika, sklopiti i na određeno vrijeme.

(3) Pripravnički staž traje godinu dana u kojem razdoblju se pripravnik osposobljava za samostalni rad.

(4) Pripravnik je dužan položiti stručni ispit u roku od godine dana od isteka pripravničkog staža.

(5) Rok za polaganje stručnog ispita iz stavka 3. ovog članka, u slučaju privremene nesposobnosti radnika za rad, korištenja rodiljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad.

(6) 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.

(7) 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.

(8) Na program i način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad tijekom pripravničkog staža i praćenje njegovog rada s učenicima, te na sadržaj, način i uvjete polaganja stručnog ispita primjenjuje se odredbe zakona kojim se uređuje djelatnost osnovnog i srednjeg obrazovanja u javnim ustanovama i provedbenih propisa donesenih na temelju tog zakona.

Volonterski rad

Članak 20.

(1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

(2) Volonterski rad traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.

(3) Poslodavac je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

DIO TREĆI RADNO VRIJEME

Evidencija

Članak 21.

Poslodavac ima obvezu evidentiranja početka i završetka radnog vremena.

Puno radno vrijeme

Članak 22.

- (1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana.
- (3) O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.

Nepuno radno vrijeme

Članak 23.

- (1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu.
- (2) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Prava radnika zaposlenih u nepunom radnom vremenu

Članak 24.

- (1) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede dnevnog odmora, odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (2) Radnicima s nepunim radnim vremenom ostvaruju pravo na plaću, mirovinski staž, naknadu za vrijeme privremene nesposobnosti za rad i naknadu za godišnji odmor razmjerno radnom vremenu na koje su zasnovali radni odnos.
- (3) Radnik koji radi nepuno radno vrijeme u jednoj ili više školskih ustanova, ima pravo na jedan puni iznos regresa za godišnji odmor koji će isplatiti jedna od školskih ustanova, sukladno sporazumu sklopljenom između ustanova.
- (4) Naknadu zbog privremene nesposobnosti za rad radniku koji radi nepuno radno vrijeme u dvije ili više školskih ustanova obračunava i isplaćuje svaka školska ustanova, razmjerno radnom vremenu na koje je radnik zasnovao radni odnos.
- (5) Primitke po osnovi putnih troškova, dnevnica, troškova noćenja na službenom putovanju, terenskog dodatka i ostale primitke isplaćuje školska ustanova u kojoj radnik ostvaruje to pravo.

Prekovremeni rad

Članak 25.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (u daljnjem tekstu: prekovremeni rad).

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

(3) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije biti duži od 50 sati tjedno, odnosno, prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

(4) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

(5) 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.

(6) Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Odredbom članka 6. Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu objavljenog 21. lipnja 2023. godine, stupio na snagu 29. lipnja 2023. godine, izmijenjen je stavak 5. u cijelosti te je dodan novi stavak 6.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 26.

(1) 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.

(2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(3) 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.

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

(5) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.

(6) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

(7) Odluku o preraspodijeli radnog vremena donosi Poslodavac.

(8) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

DIO ČETVRTI ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 27.

(1) Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno imaju svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

(2) Za stručne suradnike i nastavnike odmor (stanka) je sastavni dio rješenja o tjednom zaduženju radnika u trajanju od 30 minuta dnevno, s time da se ne umanjuje norma neposrednog odgojno-obrazovnog rada.

(3) Odmor (stanka) u toku rada u trajanju iz stavka 2. ovog članka obračunava se radniku u punom radnom vremenu odnosno, radnicima u nepunom radnom vremenu pripada razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

(4) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ne može se odraditi u prva tri sata nakon početka radnog vremena, niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Dnevni odmor

Članak 28.

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 29.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
- (2) Dani tjednog odmora su u pravilu subota i nedjelja.
- (3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.
- (4) U slučaju iz stavka 3. ovog članka radniku se mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Pravo na godišnji odmor

Članak 30.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

Trajanje godišnjeg odmora

Članak 31.

- (1) Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje četiri tjedna za svaku kalendarsku godinu.
- (2) Plaćeni godišnji odmor ne može se odrediti u trajanju duljem od 30 dana.
- (3) Najkraće trajanje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka uvećava se prema sljedećim kriterijima:
 - a) uvjeti rada
 - rad na poslovima s otežanim uvjetima rada – 2 dana
 - rad u smjenama, dvokratni rad ili redovni rad subotom i nedjeljom, rad blagdanima i neradnim danima određenim zakonom – 2 dana
 - za poslove razrednika – 1 dan
 - za rad u više programa – 1 dan

- za rad s učenicima s teškoćama u razvoju – 2 dana
- za rad u dvije škole – 1 dan

b) složenost poslova

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

c) dužina radnog staža

- od 5 do 15 godina radnog staža – 2 dana
- od 15 do 25 godina – 3 dana
- od 25 do 35 godina – 4 dana
- preko 35 godina – 5 dana

d) posebni socijalni uvjeti

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s 1 malodobnim djetetom – 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
- roditelju posvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju – 3 dana
- samohranom roditelju još po – 1 dan
- sudioniku Domovinskog rata – 1 dan

e) doprinos na radu

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

f) invaliditet

- osobe s invaliditetom s procijenjenom invalidnošću od 25 do 50% – 2 dan
- osobe s invaliditetom s procijenjenom invalidnošću preko 50% – 4 dana

(4) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani plaćenog dopusta, blagdani i neradni dani određeni zakonom kojim se uređuju blagdani, spomendani i neradni dani i razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

(5) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

(6) Privremena nesposobnost za rad, vojna vježba ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 5. ovog članka.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 32.

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 31. stavkom 5. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 31. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Iznimno od članka 31. stavka 5. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

(3) Poslodavac koji je radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

(4) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli broj dana godišnjeg odmora.

(5) 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.

Izuzetak od prava na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 33.

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

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 34.

(1) 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 poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

(2) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome, najmanje dva dana ranije, obavijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 35.

(1) Godišnji odmor radnika zaposlenih na poslovima neposrednog odgojno-obrazovnog rada u pravilu se podudara s odmorom učenika.

(2) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor i razonodu radnika, najkasnije do 30. lipnja.

Obavijest o korištenju godišnjeg odmora

Članak 36.

Radnik se mora najmanje 15 dana prije korištenja, pisanim putem, obavijestiti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 37.

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

- sklapanja braka ili životnog partnerstva – 5 radnih dana
- rođenja ili posvojenja djeteta – 5 radnih dana
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja 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 športskim priredbama – 1 radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti – 2 radna dana
- elementarne nepogode – 5 radnih dana i
- darivanja krvi – 2 radna dana

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

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

Plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita, stručno osposobljavanje ili usavršavanje

Članak 38.

(1) Za polaganje stručnog ispita, kada je ta obveza propisana zakonom, radnik 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 ili
- 10 radnih dana za radna mjesta I. vrste.

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže stručni ispit, a ako javnim prijevozom iz mjesta prebivališta-boravišta do mjesta polaganja stručnog ispita nije moguće doći i vratiti se u istom danu, radnik ima pravo na još jedan dan plaćenoga dopusta.

(3) 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.

(4) Ukupan broj dana plaćenog dopusta iz stavaka 1. i 2., ovog članka je do 15 dana godišnje.

Neplaćeni dopust

Članak 39.

(1) Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca.

(2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom o radu nije drukčije određeno.

Dopust za školovanje

Članak 40.

(1) Za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine u trajanju od:

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

(2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja, njegovom profesijom ili djelatnošću Poslodavca.

(3) Za školovanje na koje ga je uputio Poslodavac, radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

(4) Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od sedam radnih dana.

DIO PETI
ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 41.

(1) Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu života i sigurnosti radnika na radu, a osobito održavati strojeve, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

(2) Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

(3) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

Zaštita privatnosti

Članak 42.

(1) Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim zanimanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane za zaštitu majčinstva i drugo.

(2) Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

(3) Radnici koji ne dostave utvrđene podatke, snose štetne posljedice tog propusta.

(4) Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama, samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Zaštita osobnih podataka

Članak 43.

(1) Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima sukladno Pravilniku o zaštiti osobnih podataka radnika i svoj ostaloj dokumentaciji izrađenoj u svrhu provedbe implementacije

Uredbe (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. godine, odnosno Opće uredbe o zaštiti osobnih podataka (u daljnjem tekstu: Uredba).

(2) Radnici su obvezni nadležnom radniku dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosima.

(3) O eventualnoj promjeni podataka navedenih u stavku 2. ovog članka, radnici su u roku od 8 dana od dana promjene dužni pisanim putem obavijestiti Poslodavca.

(4) Radnici koji ne dostave podatke utvrđene stavkom 1. i 2. ovog članka snose sve štetne posljedice tog propusta.

(5) Svi osobni podaci iz prethodnih stavaka ovoga članka su tajni.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 44.

(1) Poslodavac je dužan štititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

(2) U cilju zaštite dostojanstva radnika, Poslodavac će naročito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru obvezne radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine, te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

Ovlaštena osoba za zaštitu dostojanstva radnika

Članak 45.

(1) Poslodavac će, uz suglasnost skupa radnika, imenovati osobu koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba).

(2) Ovlaštena osoba obvezna je što je moguće prije, a najkasnije u roku osam dana od dostave pritužbe, ispitati navode radnika koji je podnio pritužbu.

(3) U postupku rješavanja pritužbi radnika, ovlaštena osoba može, ako ocjeni potrebnim zatražiti izjašnjavanje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba.

(4) Ovlaštena osoba je obvezna pažljivo ispitati svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika.

(5) U odnosu na prikupljene podatke i činjenice, te u odnosu na poduzetne i predložene mjere zaštite dostojanstva radnika, ovlaštena osoba je obvezna štititi privatnost i dostojanstvo svih sudionika i doprinositi atmosferi međusobnog uvažavanja i poštovanja zaposlenih radnika, nezavisno od njihovog hijerarhijskog položaja u radnoj sredini.

(6) Svi podaci i činjenice prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju poslovnu tajnu, a povreda odredbi o tajnosti podataka od strane ovlaštene osobe predstavlja tešku povredu ugovora o radu.

(7) Ovlaštena osoba je obvezna o poduzetim mjerama zaštite dostojanstva radnika podnositi periodična (polugodišnja) izvješća ravnatelju ustanove, predstavniku radničkog vijeća odnosno sindikalnom povjereniku s pravima i obvezama radničkog vijeća i školskom odboru ustanove.

Postupak zaštite dostojanstva

Članak 46.

(1) Postupak zaštite dostojanstva radnika pokreće se podnošenjem pisane prijave zbog nasilja od radnika – žrtve ovlaštenoj osobi, preko urudžbenog zapisnika Poslodavca, sa podacima povjerljive naravi sukladno zakonu kojim se uređuje zaštita osobnih podataka.

(2) Podaci iz stavka 1. ovog članka 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.

(3) 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.

(4) Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako se pritužba odnosi na Poslodavca te nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Obveze ovlaštene osobe u postupku zaštite dostojanstva

Članak 47.

(1) Ovlaštena osoba je dužna, najkasnije sljedećega radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojega je pritužba podnesena da se očituje o pritužbi.

(2) O očitovanju iz stavka 1. ovog članka sastavlja se bilješka koju supotpisuju radnik i ovlaštena osoba.

(3) Ovlaštena osoba, ukoliko procijeni da je to potrebno, predlaže mogućnosti i savjetuje provođenje i drugih radnji (npr. postupak mirenja suočavanjem radnika koji je podnio pritužbu i radnika na koga se pritužba odnosi ili saslušanjem i drugih osoba koje imaju saznanja o činjenicama vezanim za uznemiravanje) kako bi na dokazan način utvrdila navode iz pritužbe.

Vođenje dokumentacije o postupku uznemiravanja

Članak 48.

(1) O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojeg ovlaštena osoba, ukoliko je utvrdila uznemiravanje, predlaže mjere zaštite dostojanstva.

(2) Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od osam dana od dana primitka pritužbe o uznemiravanju.

(3) 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 osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Mjere u zaštiti dostojanstva

Članak 49.

(1) Uzimajući su 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 ili
- izmjenu rasporeda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanoga i radnika koji vrši uznemiravanje.

(2) 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 osam dana, postupka sudske zaštite od uznemiravanja, pred nadležnim sudom.

DIO ŠESTI PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Pravo na plaću i naknadu plaće

Članak 50.

(1) Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi i
- dodataka na plaću.

(2) Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti
- prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje zaposlenik ne odgovara i
- drugih slučajeva utvrđenih odgovarajućim zakonom ili kolektivnim ugovorom kojim se uređuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenih u srednjim školama.

(3) Poslodavac je obavezan radniku obračunati i isplatiti plaću i naknadu plaće u iznosu utvrđenom zakonom kojim se uređuju plaće u javnim službama, kolektivnim ugovorom kojim se uređuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada službenika i namještenika u javnim službama i kolektivnim ugovorom kojim se uređuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenih u srednjim školama.

Odsutnost tajnosti plaća

Članak 51.

(1) Kod Poslodavca nema tajnosti plaća.

(2) Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih radnika neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika, na način i pod uvjetima utvrđenim kolektivnim ugovorom kojim se uređuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada službenika i namještenika u javnim službama i kolektivnim ugovorom kojim se uređuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenih u srednjim školama.

Isplata plaće i naknade plaće

Članak 52.

(1) Plaća i naknada plaće se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestog dana u mjesecu, ako kolektivnim ugovorom kojim se uređuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada službenika i namještenika u javnim službama ili kolektivnim ugovorom kojim se uređuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenih u srednjim školama, nije drugačije određeno.

(2) Prilikom isplate plaće i naknade plaće Poslodavac je dužan radniku uručiti obračun plaće i naknade plaće.

(3) Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

(4) Ako Poslodavac u roku iz stavka 1. ovog članka radniku na isplati plaću ili naknadu plaće, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata, radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

(5) Obračun iz stavka 4. ovog članka je ovršna isprava.

Naknada plaće prema posebnim propisima

Članak 53.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

Ostala materijalna prava

Članak 54.

(1) Radnik kod Poslodavca ima sljedeća materijalna prava:

- regres
- otpremninu pri odlasku u mirovinu
- pomoć
- dnevnicu i naknadu troškova putovanja
- terenski dodatak
- naknadu za odvojeni život
- naknadu za trošak prijevoza
- naknadu za korištenje privatnog automobila
- jubilarnu nagradu
- dar u prigodi Dana svetog Nikole
- božićnicu
- naknadu po osnovi izuma i tehničkog unapređenja
- osiguranje
- umanjenje radne obveze za nastavnike i stručne suradnike
- sistematski pregled i
- ostala materijalna prava utvrđena kolektivnim ugovorom kojim se uređuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada službenika i namještenika u javnim službama i kolektivnim ugovorom kojim se uređuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenih u srednjim školama.

(2) Uvjeti, načini i postupci pod kojima radniku pripada neko od prava iz stavka 1. ovog članka, kao i iznosi, načini i rokovi njihove isplate, utvrđuju se kolektivnim ugovorom kojim se uređuju

prava i obveze iz rada i po osnovi rada službenika i namještenika u javnim službama i kolektivnim ugovorom kojim se uređuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenih u srednjim školama.

DIO SEDMI PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Članak 55.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako je riječ o ravnatelju ili radnicima koji kod Poslodavca obavljaju odgojno-obrazovni rad s učenicima, a kojima sukladno zakonu kojim se uređuje djelatnost osnovnog i srednjeg obrazovanja u javnim ustanovama, ugovor o radu prestaje istekom školske godine u kojoj su navršili 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža
- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad
- sporazumom radnika i Poslodavca
- otkazom ili
- odlukom nadležnog suda.

Odluka o prestanku radnog odnosa

Članak 56.

(1) O prestanku radnog odnosa odlučuje ravnatelj uz prethodnu suglasnost školskog odbora, a samostalno kada je zaposlio osobu na vrijeme do 60 dana, zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu.

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka određenim kategorijama radnika utvrđenim kolektivnim ugovorom kojim se uređuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenih u srednjim školama, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu niti ponuditi otkaz s ponudom

izmijenjenog ugovora o radu bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća.

Obveze Poslodavca

Članak 57.

(1) Neovisno o razlogu prestanka ugovora o radu, Poslodavac je obavezan u roku petnaest dana od prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove osobne isprave i uručiti mu primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

(2) U slučaju smrti radnika, poslodavac je obavezan isprave iz prethodnog stavka uručiti članovima obitelji radnika.

(3) Smatra se da je Poslodavac ispunio obvezu uručivanja primjerka odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ako radniku uruči presliku propisanog obrasca odjave ovjerenu od strane nadležnih tijela mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

(4) Na zahtjev radnika, Poslodavac je obavezan radniku izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 58.

(1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik i Poslodavac.

(2) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu i
- datumu prestanka ugovora o radu.

Otkaz ugovora o radu

Članak 59.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 60.

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

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijski razloga (poslovno uvjetovan otkaz)
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovan otkaz) ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

(2) Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

(3) Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

(4) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći za to razlog.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 61.

(1) Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

(2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku 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.

Postupak prije otkazivanja

Članak 62.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

(2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 63.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost predviđena ugovorom.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 64.

(1) Otkaz mora imati pisani oblik.

(2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 65.

(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 trudnoće, korištenja rodiljnog, 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, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti i 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 poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu 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 poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznoga roka.

Odredbom članka 7. Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu objavljenog 21. lipnja 2023. godine, stupio na snagu 29. lipnja 2023. godine, izmijenjen je članak 65. u cijelosti.

Trajanje otkaznog roka

Članak 66.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina i
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

(3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovog članka.

(4) Za vrijeme otkaznog roka, radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(5) Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

(6) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, osim ako se radnik i Poslodavac drugačije ne dogovore.

(7) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Odredbom članka 8. Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu objavljenog 21. lipnja 2023. godine, stupio na snagu 29. lipnja 2023. godine, dodan je novi stavak 7.

Otpremnina za otkaz ugovora o radu

Članak 67.

(1) Radnik kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada ima pravo na otpremninu.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža i radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, ako po prestanku otkazanog ugovora o radu bez prekida zasnuje radni odnos sukladno odredbama zakona kojim se uređuje djelatnost osnovnog i srednjeg obrazovanja u javnim ustanovama.

(3) Otpremnina se određuje u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca, ali najviše u iznosu šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(4) Iznimno od stavka 3. ovog članka radniku s 30 i više godina staža kod istog Poslodavca isplaćuje se povlaštena otpremnina sukladno odredbama kolektivnog ugovora kojim se uređuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenih u javnim službama.

(5) Otpremnine se isplaćuju najkasnije 30 dana po prestanku ugovora o radu.

Odredbom članka 9. Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu objavljenog 21. lipnja 2023. godine, stupio na snagu 29. lipnja 2023. godine, stavci 1. i 2. izmijenjeni su u cijelosti.

DIO OSMI OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Pravo radnika

Članak 68.

(1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti školskom odboru zahtjev za zaštitu prava.

(2) Ako školski odbor u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

(4) Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Dostava

Članak 69.

(1) Na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz članka 68. primjenjuju se odredbe kolektivnog ugovora kojim se uređuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada službenika i namještenika u javnim službama i kolektivnog ugovora kojim se uređuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenih u srednjim školama, a ako navedeno istima nije uređeno primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak.

(2) Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Poslodavac upućuje radniku, ako nije uređena kolektivnim ugovorom kojim se uređuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada

službenika i namještenika u javnim službama i kolektivnim ugovorom kojim se uređuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenih u srednjim školama, Poslodavac može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da Poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

(3) Ako radnik odbije primiti pismena iz stavka 2. ovog članka, isto će se zabilježiti na pismenu, a dostava radniku obaviti će se isticanjem pismena na oglasnoj ploči Poslodavca.

(4) Kada je pismo istaknuto na oglasnoj ploči Poslodavca, dostava se smatra obavljenom istekom roka od tri dana od dana isticanja pismena.

Odredbom članka 10. Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu objavljenog 21. lipnja 2023. godine, stupio na snagu 29. lipnja 2023. godine, članak 69. izmijenjen je u cijelosti.

DIO DEVETI ODGOVORNOSTI RADNIKA ZA ŠTETU

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu

Članak 70.

(1) Radnik je dužan suzdržati se od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti štetu Poslodavcu u bilo kojem obliku.

(2) Radnik je dužan prijaviti Poslodavcu svaki pokušaj nanošenja štete njegovoj imovini.

(3) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi, a ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.

(4) U slučaju da se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

(5) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Regresna odgovornost radnika

Članak 71.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

DIO DESETI
POSLOVNA TAJNA I ZAŠTITA IMOVINE I PODATAKA POSLODAVCA

Poslovna tajna

Članak 72.

Svi podaci Poslodavca, poslovne ili osobne naravi, pojedinosti organizacije i ustroja Poslodavca, koje je radnik saznao u obavljanju svojih poslova, smatraju se poslovnom tajnom.

Zaštita imovine i podataka Poslodavca

Članak 73.

- (1) Sa svom imovinom Poslodavca mora se postupati stručno i s pažnjom.
- (2) Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom kojom se koristi Poslodavac.
- (3) Iz prostora Poslodavca ne smije se iznositi imovina Poslodavca, uključujući poslovne dokumente, izvode iz poslovne dokumentacije, obrasci i slično, u originalu ili preslici, bez pisanog odobrenja Poslodavca.
- (4) Zabranjeno je korištenje imovine Poslodavca u privatne svrhe bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

DIO JEDANAESTI
ZAVRŠNE ODREDBE

Prestanak važenja

Članak 74.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu (KLASA: 602-03/10-01, URBROJ: 2168-20-10-1, objavljen na oglasnoj ploči Škole dana 28.6.2010. godine, stupio na snagu 6.7.2010. godine), Izmjene i dopune Pravilnika o radu (KLASA: 602-03/10-01/350, URBROJ: 2168-20-10-1, objavljene na oglasnoj ploči Škole dana 25.10.2010. godine, stupile na snagu 2.11.2010.), Izmjene i dopune Pravilnika o radu (KLASA: 602-03/11-06/47, URBROJ: 2168-20-11-1, objavljene na oglasnoj ploči Škole dana 30.9.2011. godine, stupile na snagu dana 8.10.2011. godine), Izmjene i dopune Pravilnika o radu (KLASA: 602-03/14-06/44, URBROJ: 2168-20-14-2 objavljene na oglasnoj ploči Škole dana 9.5.2014. godine, stupile na snagu 17.5.2014. godine), Izmjene i dopune Pravilnika o radu (KLASA: 602-03/14-06/91, URBROJ: 2168-20-14-2, objavljene na oglasnoj ploči Škole dana 1.9.2014. godine, stupile na snagu 9.9.2014. godine), Pročišćeni tekst Pravilnika o radu (KLASA: 602-03/14-06/199,

URBROJ: 2168-20-14-1 objavljen na oglasnoj ploči Škole dana 31.10.2014. godine, stupio na snagu 08.11.2014. godine), Izmjene i dopune Pravilnika o radu (KLASA: 003-05/15-01/2, URBROJ: 2168-20-15-2, objavljene na oglasnoj ploči Škole dana 25.2.2015. godine, stupile na snagu dana 5.3.2015. godine) i Drugi pročišćeni tekst Pravilnika o radu (KLASA: 003-05/15-01/4, URBROJ: 2168-20-15-1 objavljen na oglasnoj ploči Škole dana 20. 3.2015. godine , stupio na snagu 28.3.2015. godine).

Stupanje na snagu

Članak 75.

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

ZAVRŠNE ODREDBE

(Pravilnik o dopuni Pravilnika o radu, objavljen na oglasnoj ploči Škole 22. srpnja 2022. godine, KLASA: 011-03/22-02/5, URBROJ: 2163-5-7-1, stupio na snagu 30. srpnja 2022. godine).

Članak 2.

Ovaj Pravilnik o dopuni Pravilnika o radu stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Škole.

ZAVRŠNE ODREDBE

(Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu, objavljen na oglasnoj ploči Škole 21. lipnja 2023. godine, KLASA: 011-04/23-02/1, URBROJ: 2163-5-7-1, stupio na snagu 29. lipnja 2023. godine).

Članak 11.

Ovaj Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Škole.

ZAVRŠNE ODREDBE

(Pravilnik o izmjeni Pravilnika o radu, objavljen na oglasnoj ploči Škole 6. svibnja 2024. godine, KLASA: 011-03/24-02/3, URBROJ: 2163-5-7-1, stupio na snagu 14. svibnja 2024. godine)

Članak 2.

Ovaj Pravilnik o izmjeni Pravilnika o radu stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Škole.

Predsjednica Školskog odbora
Marina Gulin, prof.

Ovaj Drugi pročišćeni tekst Pravilnika o radu objavljen je na oglasnoj ploči Škole dana 28. svibnja 2024. godine

Ravnatelj
Ivo Bebek, dipl. ing.