Na temelju Zakona o radu (NN 93/14,127/17,98/19), Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (NN 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 94/13, 152/14, 7/17,68/18,98/19) i Statuta Obrtničke škole, Split, Školski odbor Obrtničke škole, a nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća, na svojoj 34.sjednici, održanoj dana 18.12.2019.godine donio je

***PRAVILNIK O RADU***

1. ***OPĆE ODREDBE***

***Predmet Pravilnika***

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) Obrtnička škola, Split kao poslodavac (u daljnjem tekstu: Škola), uređuje način i postupak glede zasnivanja i prestanka radnog odnosa, organizaciju i uvjete rada, plaće i ostala materijalna prava radnika, zaštitu dostojanstva radnika, zaštitu radnika od diskriminacije, međusobna prava i obveze Škole i radnika te druga pitanja u vezi s radnim odnosima u Školi.

***Rodna jednakost***

Članak 2.

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

***Primjena pravilnika***

Članak 3 .

1. Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sa Školom sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom te osobe koje su sa Školom sklopile ugovor o stručnom osposobljavanju za rad.
2. Nitko u Školi ne može započeti s radom bez sklopljenog ugovora iz stavka 1. ovoga članka.

***Izuzeće od primjene pravilnika***

Članak 4.

Odredbe ovoga Pravilnika ne primjenjuju se kada je zakonom, pod zakonskim aktom, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Škole, ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom neko pravo radnika iz radnog odnosa uređeno povoljnije od prava iz ovog Pravilnika.

***Obveza upućivanja radnika u njegova prava***

Članak 5.

1. Ravnatelj Škole dužan je upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu u Školi prije nego što radnik započne s radom.
2. Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika i drugih propisa kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika i Škole.

***Obveza radnika***

Članak 6.

1. Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja odnosno drugih osoba ovlaštenih od strane ravnatelja, u skladu s naravi i vrstom rada.
2. Škola, uz puno poštovanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja ugovornih obveza radnika dok njegov rad i ponašanje ne šteti radu i ugledu Škole.
3. Prava i obveze radnika i Škole iz ugovora o radu, zakona i ovoga Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika.
4. ***ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA***

***Način i postupak zasnivanja radnog odnosa***

Članak 7.

Na utvrđivanje potrebe za zapošljavanjem, obveze u svezi ishođenja suglasnosti Ministarstva znanosti i obrazovanja za pojedino radno mjesto, obveze dostavljanja prijave potreba za radnikom nadležnom upravnom tijelu županije, uvjeta i zapreka za zasnivanje radnog odnosa, načina i postupka zasnivanja radnog odnosa temeljem natječaja, načina objavljivanja natječaja, zasnivanja radnog odnosa bez natječaja, obveze ponavljanja natječaja, utvrđivanja sadržaja natječaja, utvrđivanja kriterija, područja i provođenja postupka vrednovanja kandidata, provođenja intervjua i postupka provjere radnih sposobnosti kandidata, načina ostvarivanja prednosti pri zapošljavanju, načina imenovanja i razrješenja te rada i zadaća posebnog povjerenstva koje sudjeluje u procjeni kandidata, odabira i predlaganja kandidata, ishođenja prethodne suglasnosti Školskog odbora, sklapanja ugovora o radu te obavještavanja kandidata o rezultatima natječaja, neposredno se primjenjuje Pravilnik o postupku zapošljavanja te procjeni i vrednovanju kandidata za zapošljavanje.

***Sklapanje ugovora o radu***

Članak 8.

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

***Obvezni sadržaj ugovora o radu***

Članak 9.

1. Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
2. Ugovor o radu sklopljen između Škole i radnika mora sadržavati najmanje podatke o:
	* strankama i njihovu prebivalištu odnosno sjedištu,
	* mjestu rada radnika,
	* nazivu posla odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava,
	* danu početka rada,
	* očekivanom trajanju ugovora o radu, kada se radi o ugovoru o radu na određeno vrijeme,
	* radnom vremenu radnika,
	* pravima radnika,
	* plaći, dodacima na plaću,
	* trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
3. U slučaju kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, pod zakonskog akta, kolektivnog ugovora te ovog Pravilnika, odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

***Pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu***

Članak 10.

1. Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, ravnatelj Škole dužan je prije početka rada radniku uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.
2. Pisana potvrda iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu.

***Aneks ugovora o radu***

Članak 11.

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

***Ugovor o radu na neodređeno vrijeme***

Članak 12.

1. Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme uvijek kada postoji potreba za trajnim zapošljavanjem radnika, a Škola ima sva potrebna odobrenja za sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme u skladu sa zakonskim odredbama.
2. Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje Školu i radnika dok ga netko od njih ne otkaže ili dok ne prestane na drugi propisani način.

***Ugovor o radu na određeno vrijeme***

Članak 13.

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.

***Objektivni razlozi sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme***

Članak 14.

Objektivni razlozi zbog kojih se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme su:

* zamjena privremeno odsutnog radnika,
* privremeno povećanje opsega posla,
* privremeno zapošljavanje do zapošljavanja radnika s potrebnim uvjetima,
* privremeno zapošljavanje do dobivanja suglasnosti za zapošljavanje radnika na neodređeno vrijeme,
* drugi razlozi propisani zakonom, pod zakonskim aktom, Godišnjim planom i programom rada Škole.

***Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora na određeno vrijeme***

Članak 15.

Radniku koji sa Školom ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme ravnatelj škole dužan je osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme, kada se radi o obavljanju poslova s istim ili sličnim stručnim zvanjima i vještinama.

***Obveza obavještavanja radnika o mogućnosti sklapanja ugovora ne neodređeno vrijeme***

Članak 16.

Radnike koji su u Školi zaposleni na određeno vrijeme ravnatelj je dužan izvijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme i omogućiti im usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su u školi zaposleni na neodređeno vrijeme.

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

Članak 17.

1. Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru odnosno prestankom postojanja razloga zbog kojeg je ugovor sklopljen.
2. O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj izvješćuje radnika usmeno ili pisanim putem.

***Zdravstvena sposobnost***

Članak 18.

1. Zbog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova u Školi, osobu koja se zapošljava može se uputiti na liječnički pregled.
2. Zdravstvena sposobnost za rad u Školi dokazuje se isključivo uvjerenjima ovlaštenih zdravstvenih ustanova.

***Prijava radnika i promjene u mirovinskom i zdravstvenom osiguranju***

Članak 19.

* + 1. Ravnatelj je dužan u zakonskom roku radnika prijaviti na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje nakon sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.
		2. Svaku promjenu koja nastane kod radnika, a koja prema važećim propisima predstavlja obvezu prijave Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje ili Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje, radnik je dužan odmah po njenom nastanku prijaviti Školi.
		3. O promjeni iz stavka 2. ovog članka Škola je u obvezi u zakonom predviđenom roku i na propisani način obavijestiti Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje ili Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje

***Probni rad***

Članak 20.

1. Prilikom sklapanju ugovora o radu može se ugovoriti probni rad na kojem radnik treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.
2. Probni rad može trajati najviše:
* 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 prema ranijim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij,
* Šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema prema ranijim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.
1. U slučaju odsustva radnika u trajanju od najmanje 10 dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može trajati dulje od šest (6) mjeseci.

***Praćenje probnog rada***

Članak 21.

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

***Ocjenjivanje probnog rada***

Članak 22.

1. Najkasnije posljednjeg dana probnog rada ravnatelj donosi pisanu odluku o uspješnosti odnosno neuspješnosti probnog rada radnika i o istom izvješćuje radnika.
2. Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.
3. Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, prestaje mu radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.
4. ***PRIPRAVNICI I STRUČNI ISPIT***

***Ugovor o radu s pripravnikom***

Članak 23.

1. Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno ili određeno vrijeme.
2. Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se uz uvjet polaganja stručnog ispita u zakonom propisanom roku.
3. Ako pripravnik ne položi stručni ispit u roku navedenom u stavku 2. ovog članka, prestaje mu

 radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

***Primjena propisa***

Članak 24.

Program pripravničkog staža, način osposobljavanja za samostalan rad, praćenje rada pripravnika te sadržaj, način i uvjeti polaganja stručnog ispita provode se sukladno odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i provedbenim propisima donesenim prema odredbama tog zakona.

***Stjecanje pedagoških kompetencija i polaganje stručnog ispita***

Članak 25.

 (1) Osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zasniva radni odnos na poslovima učitelja, nastavnika, odnosno stručnog suradnika kao pripravnik.

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

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

(4) 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.

(5) 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.

(6) Program i način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad tijekom pripravničkog staža i praćenja njegovog rada s učenicima te sadržaj, način i uvjete polaganja stručnog ispita propisuje ministar.

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

(8) Osoba iz stavka 7. ovog članka dužna je položiti stručni ispit u roku od godine dana od dana zasnivanja radnog odnosa.

(9) Osobi iz stavka 7. 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.

1. ***RADNO VRIJEME***

***Pojam radnog vremena***

Članak 26.

1. Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati ugovorene poslove odnosno u kojem je spreman obavljati ugovorene poslove prema uputama ravnatelja, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu kojeg odredi ravnatelj, a u vezi je s obavljanjem njegovih poslova.
2. Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu ravnatelja za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio ravnatelj.
3. Ravnatelj ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

***Puno radno vrijeme***

Članak 27.

Puno radno vrijeme radnika u Školi iznosi 40 sati tjedno.

***Nepuno radno vrijeme***

Članak 28.

1. Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme koje je kraće od punog radnog vremena.
2. Ravnatelj će sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.
3. Prilikom sklapanja ugovora o radu s nepunim radnim vremenom, kao i za vrijeme trajanja radnog odnosa radnik je dužan odmah izvijestiti ravnatelja Škole o svim sklopljenim ugovorima o radu na nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem.

***Izjednačavanje prava radnika koji rade u nepunom radnom vremenu***

Članak 29.

Rad u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na odmor, tjedni odmor, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u Školi.

***Mogućnost promjene ugovora***

Članak 30.

1. Kada se u Školi ukaže potreba za popunjavanjem radnog mjesta, ravnatelj je dužan razmotriti ispunjava li neki od radnika Škole uvjete tog radnog mjesta te ukoliko ispunjava te uvjete, ponudit će se prelazak na upražnjeno radno mjesto izmjenom ugovora o radu bez raspisivanja javnog natječaja.
2. Ravnatelj Škole dužan je razmotriti zahtjev radnika koji u Školi ima sklopljen ugovor o radu na puno radno vrijeme za promjenu i sklapanjem ugovora o radu u nepunom radnom vremenu, ako u Školi postoje mogućnosti za takvu vrstu rada.

***Raspored radnog vremena***

Članak 31.

1. Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana.
2. Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno.
3. Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu ravnatelj može rasporediti u sve radne dane tijekom tjedna ili samo u pojedine radne dane u tjednu.
4. Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
5. Radnik za vrijeme trajanja radnog vremena može napustiti radni prostor Škole samo uz dopuštenje ravnatelja.

***Prekovremeni rad***

Članak 32.

1. Ravnatelj može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe ili kada je to određeno zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.
2. Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset (180) sati godišnje.
3. Ako radnik radi prekovremeno ukupno trajanje njegova rada, uključivo i prekovremeni rad, ne smije biti duže od pedeset (50) sati tjedno.
4. Prekovremeni rad se radniku isplaćuje u skladu s odredbama kolektivnog ugovora.
5. Rad nastavnika kada zamjenjuje odsutnog nastavnika u neposrednom odgojno-obrazovnom radu, ako na te poslove nije redovno raspoređen, uz ispunjavanje uvjeta iz stavka 2. i 3. ovoga članka, smatra se prekovremenim radom.

***Obavješćivanje radnika o prekovremenom radu***

Članak 33.

1. Ravnatelj prekovremeni rad uvodi pisanom odlukom/nalogom kojeg je dužan dostaviti radniku.
2. Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako poslodavac nije u mogućnosti prije početka prekovremenog rada uručiti radniku pisanu odluku/nalog, tada je ravnatelj dužan svoj usmeni zahtjev radniku pisano potvrditi u roku od sedam (7) dana od dana kada je prekovremeni rad usmeno naložen.
3. ***ODMORI I DOPUSTI***

***Stanka***

Članak 34.

1. Na temelju posebne naravi posla u srednjem školstvu odmor (stanka) je sastavni dio odluke o tjednom zaduženju radnika u trajanju od 30 minuta dnevno, s time da se ne umanjuje norma neposrednog odgojno-obrazovnog rada.

***Dnevni odmor***

Članak 35.

 Radnik ostvaruje pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest (12) sati neprekidno tijekom

 svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri (24) sata.

***Tjedni odmor***

Članak 36.

Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.

***Godišnji odmor***

Članak 37.

1. Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna odnosno 20 radnih dana.
2. U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani, neradni dani propisani zakonom, vrijeme privremene nesposobnosti za rad utvrđene od strane ovlaštenog liječnika te dani plaćenog dopusta.

***Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora***

Članak 38.

1. Na godišnji odmor iz članka 37. ovog Pravilnika radnik ostvaruje i dodatni broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor:
2. prema uvjetima rada:
	* rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada………………. 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 smjenama dvokratni rad ili redovni rad subotom i nedjeljom, rad blagdanima i neradnim danima određenim zakonom…………………………………...2 dana
	* za rad u dvije škole …….………………………………………………..1 dan
3. prema složenosti poslova
	* poslovi I. vrste ……………………………………………………………4 dana
	* poslovi II. vrste……………………………………………………………3 dana
	* poslovi III. vrste…………………………………………………………...2 dana
	* poslovi IV. vrste…………………………………………………………...1 dan
4. prema dužini radnog staža
	* od 5 do 15 godina radnog staža……………………………………………2 dana
	* od 15 do 25 godina radnog staža………………………………………….3 dana
	* od 25 do 35 godina radnog staža ………………………………………....4 dana
	* više od godina radnog staža……………………………………………….5 dana
5. prema posebnim socijalnim uvjetima
	* roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom ……. 2 dana
	* roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete…..1 dan
	* roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju……. 3 dana
	* samohranom roditelju ili staratelju………………………………………..1 dan
	* sudioniku Domovinskog rata……………………………………………...1 dan
6. prema doprinosu na radu
	* ako ostvaruje izvrsne rezultate rada……………………………………….3 dana
	* ako je vrlo uspješan na radu……………………………………………….2 dana
	* ako je uspješan na radu ……………………………………………………1 dan

f) Prema invaliditetu:

* osobe s invaliditetom s procijenjenom invalidnošću od 25 do 50%.............2 dana
* osobe s invaliditetom s procijenjenom invalidnošću preko 50%..................4 dana.
	+ 1. Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

***Razmjerni dio godišnjeg odmora***

Članak 39.

1. Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora odnosno jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki mjesec rada ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije stekao pravo na godišnji odmor zbog prestanka radnog odnosa, izuzev radnika koji odlazi u mirovinu.
	1. Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
	2. 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 poslodavaca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

***Način izračuna razmjernog dijela godišnjeg odmora***

Članak 40.

Razmjerni dio godišnjeg odmora 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 s 12 i pomnoži s brojem mjeseci za koje radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

***Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora***

Članak 41.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, odnosno najmanje 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 radnika.

***Naknada za neiskorišteni godišnji odmor***

Članak 42.

1. U slučaju prestanka ugovora o radu, Škola je dužna radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
2. Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

***Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor***

Članak 43.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

***Raspored korištenja godišnjeg odmora***

Članak 44.

1. Radnici Škole koriste godišnji odmor prema rasporedu korištenja godišnjeg odmora.
2. Raspored korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka, uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem, donosi ravnatelj najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

***Donošenje odluke o korištenju godišnjeg odmora***

Članak 45.

1. Na temelju rasporeda korištenja godišnjeg odmora ravnatelj Škole donosi odluku o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora radnika i dostavlja je radniku prije korištenja godišnjeg odmora.
2. Radnik je dužan vratiti se na rad u skladu s rješenjem odnosno odlukom o korištenju godišnjeg odmora.

***Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima***

Članak 46.

1. Radnik Škole može godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s ravnateljem drugačije ne dogovori.
2. Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima obvezan je tijekom kalendarske godine, za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna godišnjeg odmora u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

***Prenošenje godišnjeg odmora***

Članak 47.

1. Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 46. stavak 2. ovog Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine, a prema odluci koju donosi ravnatelj Škole.
2. Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 46. stavak 2. ovog Pravilnika može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine, a prema odluci koju donosi ravnatelj Škole.

***Pravo na korištenje prenijetog godišnjeg odmora poslije 30. lipnja***

Članak 48.

1. Godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine.
2. Iznimno od stavka 1. ovog 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 slijedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.
3. O prekidu korištenja godišnjeg odmora odnosno novom trajanju i razdoblju korištenja prekinutog godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

***Plaćeni dopust***

Članak 49.

1. Tijekom kalendarske godine radnik ostvaruje pravo na dopust uz naknadu plaće do najviše 10 radnih dana za važne osobne potrebe i to:
* 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, posvojenika, posvojitelja, maćehe, očuha 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 izvan mjesta stanovanja, 3 radna dana;
* nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama – 1 radni dan;
* sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, sportskim igrama, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. – 2 radna dana;
* elementarne nepogode – 5 radnih dana;
* za svako dobrovoljno darivanje krvi – 2 radna dana;

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

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

(4) Pravo na plaćeni dopust radnik može koristi isključivo u prigodi u kojoj ostvaruje to pravo, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi kada radnik to pravo može koristiti tijekom kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

***Plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita***

Članak 50.

1. Za polaganje stručnog ispita radnik-pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od:
* 5 radnih dana za radno mjesto III. vrste,
* 7 radnih dana za radno mjesto II. vrste,
* 10 radnih dana za radno mjesto I. vrste.
	1. Radnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan polaganja stručnog ispita, kao i na troškove prijevoza do mjesta u kojem se polaže stručni ispit.
	2. Ukupan broj dana plaćenog dopusta iz članka 50. te stavka 1. i 2. ovog članka je do 15 dana godišnje.

***Postupak odobravanja plaćenog dopusta***

Članak 51.

1. Dopust iz članka 49., 50. i 51. ovog Pravilnika odobrava ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika.
2. Iznimno od stavka 1. ovoga članka ravnatelj može odobriti dopust i na temelju usmenog zahtjeva, ako se radi o hitnom slučaju, a radnik zbog nastalih okolnosti nije u mogućnosti podnijeti pismeni zahtjev.

***Neplaćeni dopust***

Članak 52.

1. Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
2. Odluku u vezi neplaćenog dopusta donosi ravnatelj Škole.
3. Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o naravi posla i obvezama koje radnik obavlja te interesima Škole.
4. Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta radnikova prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.
5. S prvim danom neplaćenog dopusta radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja i ne obračunava mu se odnosno ne isplaćuje plaća.
6. Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Školu, ravnatelj Škole pisano izvještava radnika o gubitku prava rada u Školi odnosno radniku otkazuje ugovor o radu.
7. ***ZAŠTITA ŽIVOTA. ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI, DOSTOJANSTVA I DISKRIMINACIJE RADNIKA***

***Zaštita života i zdravlja radnika***

Članak 53.

1. Ravnatelj Škole je obvezan osigurati uvjete rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika i boravak učenika u Školi.
2. U vezi sa stavkom 1. ovoga članka Škola će održavati prostorije, uređaje, opremu, sredstva i pomagala, radno mjesto i pristup radnom mjestu, te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.
3. Ravnatelj je dužan radnike redovno izvješćivati o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

***Upoznavanje s opasnostima i osposobljavanje za rad na siguran način***

Članak 54.

1. Ravnatelj je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja, a kao takvi su utvrđeni propisima zaštite na radu.
2. Škola je dužna osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak povreda na radu odnosno nesreća.
3. Radnik je dužan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu te se brinuti za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika i učenika s kojima je neposredno vezan u procesu rada, osoba koje borave u Školi, te odmah obavijestiti ravnatelja o događaju koji predstavlja moguću opasnost.

***Utjecaj okolnosti na obavljanje ugovorenih poslova***

Članak 55.

1. Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovorenih poslova.
2. Odgovornost za propuštanje iz stavka 1. ovoga članka snosi radnik.

***Prosudba radne sposobnosti***

Članak 56.

(1) U slučaju sumnje da je radniku školske ustanove psihofizičko zdravlje narušeno u mjeri da bi njegova radna sposobnost mogla biti smanjena, ravnatelj će uputiti školskom odboru obrazloženi prijedlog za donošenje odluke o upućivanju radnika na liječnički pregled kod ovlaštenog izabranog doktora specijalista medicine rada radi utvrđivanja radne sposobnosti.

(2) Ako školski odbor utvrdi da je prijedlog ravnatelja opravdan, donijet će odluku o upućivanju radnika na liječnički pregled kod ovlaštenog izabranog doktora specijalista medicine rada radi ovlaštenog utvrđivanja prosudbe radne sposobnosti.

(3) Radniku koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovoga članka, otkazat će se ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja zbog kršenja obveza iz radnog odnosa.

(4) Ako se ovlaštenom prosudbom izabranog doktora specijalista medicine rada utvrdi da radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati obveze u odgojno-obrazovnom radu, ravnatelj će istu prosudbu uputiti izabranom doktoru medicine primarne zdravstvene zaštite radnika radi pokretanja postupka za ostvarivanje prava iz mirovinskog osiguranja na temelju smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili djelomičnog, odnosno potpunog gubitka radne sposobnosti.

***Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja***

Članak 57.

1. Ravnatelj Škole ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.
2. Ravnatelj ne smije tražiti bilo kakve podatke od radnice o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.
3. Ostvarivanje prava rodilja, roditelja i posvojitelja obavlja se u skladu s odredbama Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama te ostalim posebnim propisima.

***Zaštita privatnosti radnika***

Članak 58.

1. Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom i kao takvo je određeno zakonom.
2. Osobni podaci radnika Škole glede ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa vode se u elektronskom obliku u Registru zaposlenih u javnom sektoru.
3. Radnik ima obvezu pravodobno dostaviti tijelima Škole odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.
4. Radnici koji pravodobno ne dostave podatke iz stavka 1. ovoga članka snose štetne posljedice tog propusta.
5. Tijela Škole ne smiju prisilnim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji su u možebitnoj svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u Školi.
6. Prikupljanje, obrada, korištenje i zaštita osobnih podataka radnika Škole provodi se u skladu s Općom uredbom o zaštiti osobnih podataka, Zakonom o provedbi opće uredbe o zaštiti osobnih podataka i drugim propisima i aktima Škole kojima je uređeno to pitanje.

***Zaštita dostojanstva radnika***

Članak 59.

1. Radnici Škole tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.
2. Pod uznemiravanjem radnika Škole smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
3. Pod spolnim uznemiravanjem radnika Škole smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

***Način upozoravanja radnika o obvezi poštivanja dostojanstva radnika***

Članak 60.

1. Svako radnikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.
2. U cilju prepoznavanja i prevencije uznemiravanja na radu ravnatelj Škole dužan je 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.

***Zabrana diskriminacije***

Članak 61.

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

***Izravna i neizravna diskriminacije***

Članak 62.

1. Pod izravnom diskriminacijom iz članka 61. stavka 2. ovoga Pravilnika razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.
2. Pod neizravnom diskriminacijom iz članka 61. stavka 2. ovoga Pravilnika razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovoga članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim i nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

***Obveza upozoravanja na diskriminaciju***

Članak 63.

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

***Prijava diskriminacije***

Članak 64.

1. Uz pristanak osobe koja je možebitna žrtva diskriminacije u Školi, školska tijela dužna su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju ovlaštenom pravobranitelju.
2. Kada pravobranitelji iz stavka 1. ovoga članka to zahtijevaju, školska tijela dužna su im u roku do 15 dana od dana primitka zahtjeva dostaviti sve podatke i tražene isprave u svezi s diskriminacijom.
3. ***PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA***

***Osnovna obilježja plaće, naknade plaće i drugih materijalnih prava***

Članak 65.

1. Pod plaćom se podrazumijeva osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja Škola isplaćuje radniku u novcu na temelju zakona, drugih propisa, kolektivnog ugovora i ugovora o radu.
2. Pod naknadom plaće se podrazumijeva novčani iznos koji pripada radniku za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga, a koji su određeni zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.
3. Pod materijalnim pravima radnika podrazumijevaju se novčane isplate radnicima utvrđene kolektivnim ugovorom, kao što su regres, božićnica, jubilarna nagrada, otpremnina, dar djeci, dnevnice i druge isplate.

***Isplata plaće, naknade plaće i drugih materijalnih prava***

Članak 66.

1. Plaća i naknada plaće isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u mjesecu za prethodni mjesec, osim ako zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.
2. Materijalna prava radnika isplaćuju se nakon ostvarivanja tog prava na način i u rokovima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

***Isprave o plaći, naknadi plaće i drugim materijalnim pravima***

Članak 67.

1. Škola je dužna najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili drugih materijalnih prava, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
2. Ukoliko Škola na dan dospjelosti ne isplati radniku plaću, naknadu plaće ili drugo materijalno pravo ili ih ne isplati u cijelosti, dužna je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata radniku dostaviti obračun iznosa koje je bila dužna isplatiti.

***Način obračuna plaće, naknade plaće, materijalnih prava i drugih novčanih nadoknada***

Članak 68.

(1) Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

(2) Osnovnu plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnoga mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnoga staža.

(3) Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za otežane uvjete rada, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaća.

(4) Osnovicu za obračun plaće utvrđuje Vlada Republike Hrvatske, a obračunski koeficijent radnika utvrđuje se na temelju važeće Uredbe o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama te se kao takav svakom radniku unosi u Registar zaposlenih u javnom sektoru, kojega vodi škola za svoje radnike.

1. Naknada plaće, materijalnih prava radnika i druge novčane nadoknade obračunavat će se i isplaćivati sukladno zakonu, kolektivnom ugovoru odnosno drugim važećim propisima koji se odnose na korisnike državnog proračuna.
2. Sredstva za isplatu plaća, naknada plaća, materijalnih prava i drugih novčanih nadoknada osigurava Ministarstvo znanosti i obrazovanja te o odobrenoj masi sredstava svaki mjesec obavještava Školu, ostavljajući joj rok za obračun i isplatu istih.
3. U ostavljenom roku Škola vrši obračun plaće, naknade plaća, materijalnih prava radnika i drugih novčanih nadoknada putem Centralnog obračuna plaće (COP).
4. Na zahtjev radnika Škola je dužna vršiti uplatu obustava iz plaće (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i slično).

***Smjenski rad***

Članak 69.

(1) Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad zaposlenika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji zaposlenik obavlja u prijepodnevnom (prva smjena) ili poslijepodnevnom (druga smjena) tijekom radnog tjedna.

(2) Rad u smjenama je rad zaposlenika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom radnog tjedna ili mjeseca.

(3) Rad u smjeni je i rad zaposlenika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.

(4) Naknada za rad u smjenama iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka isplaćuje se kao postotno uvećanje dnevne zarade za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

***Bolovanje i naknada u slučaju bolovanja***

Članak 70.

 (1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

(2) Radniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada naknada u 100% iznosu njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

***Materijalna prava radnika***

Članak 71.

Pod materijalnim pravima radnika podrazumijevaju se umanjenje radne obveze radnika, regres, otpremnina za odlazak u mirovinu, pomoć, dnevnica i naknada troškova putovanja, povećana odgojno-obrazovna odgovornost, naknada za odvojeni život, jubilarna nagrada, dar u prigodi Dana sv. Nikole, božićnica, naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, naknada za trošak prijevoza te druga prava utvrđena kolektivnim ugovorom.

***Umanjenje radne obveze nastavnika***

Članak 72.

1. Ukupne tjedne obveze utvrđene Pravilnikom o normi rada nastavnika u srednjoškolskim ustanovama, na zahtjev nastavnika s 30 i više godina rada, umanjuju za 2 sata neposrednog odgojno-obrazovnog rada.
2. Nastavnik iz stavka 1. ovoga članka ne može biti zadužen prekovremenim radom.

 Iznimno, u uvjetima opravdane odsutnosti nastavnika (radi bolovanja, službenog putovanja ili druge opravdane odsutnosti), sa svrhom osiguranja redovite nastave ravnatelj Škole može zadužiti satima zamjene u prekovremenom radu i nastavnika kojemu je umanjena norma sukladno stavku 1. ovoga članka do popunjavanja radnog mjesta, uz pisanu izjavu o pristanku na takav rad nastavnika kojemu je umanjena norma, ako nije u mogućnosti zadužiti nastavnika koji ne koristi pravo iz stavka 1. ovog članka.

(3) Nastavnik koji puno radno vrijeme ostvaruje radom u više škola, pravo iz stavka 1. ovog članka ostvaruje samo u jednoj školi.

(4) Ako nastavnik ne koristi pravo na umanjenje iz stavka 1. ovoga članka, isti ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće za 4%.

(5) Nastavnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je do 15. srpnja tekuće školske godine dostaviti ravnatelju škole pisanu obavijest o namjeri korištenja prava na umanjenje sati rada u narednoj školskoj godini.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, nastavnik iz stavka 1. ovoga članka koji ispuni propisane uvjete radnog staža tijekom školske godine, za tu školsku godinu ostvaruje pravo iz stavka 4. ovoga članka.

***Regres***

Članak 73.

1. Radnik ostvaruje pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora, a to pravo ostvaruje ako u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.
2. Regres se isplaćuje jednokratno jedan put godišnje najkasnije do 15. srpnja tekuće godine, a radnicima koji se kasnije zaposle odnosno radnicima koji su na duljem bolovanju, rodiljnom odnosno roditeljskom dopustu regres se isplaćuje prilikom početka korištenja godišnjeg odmora.
3. Regres se isplaćuje u iznosu određenom odlukom Vlade Republike Hrvatske odnosno u skladu odredabama kolektivnog ugovora.

***Otpremnina za odlazak u mirovinu***

Članak 74.

Prilikom odlaska u mirovinu radniku pripada otpremnina u visini tri proračunske osnovice.

***Pomoć***

Članak 75.

1. Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

– smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe, odnosno rada

 u visini 3 proračunske osnovice i troškove pogreba;

– smrti zaposlenika – u visini 2 proračunske osnovice;

– smrti supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera, djeteta i roditelja – u visini 1 proračunske osnovice.

1. Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

– bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana – jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice;

– nastanka invalidnosti zaposlenika, malodobne djece ili supružnika zaposlenika – u visini jedne proračunske osnovice;

– rođenja ili posvojenja svakog djeteta u visini 50% jedne proračunske osnovice.

(3) Nastanak invalidnosti radnika, supružnika i malodobnog djeteta utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

***Dnevnice za službeni put***

Članak 76.

1. Radnik može otići na službeni put u zemlji ili inozemstvu ili koristiti osobni automobil u službene svrhe samo prema nalogu odnosno odobrenju ravnatelja.
2. Prije odlaska na službeni put radniku se mora izdati putni nalog.
3. Radniku koji je prema nalogu ravnatelja upućen na službeni put u zemlji ili inozemstvu, isplaćuje se dnevnica, naknada troškova prijevoza na službenom putu, naknada punog iznosa troškova smještaja i naknada za uporabu privatnog automobila u službene svrhe u iznosu koji je utvrđen za korisnike državnog proračuna.
4. Radnik iz stavka 1. ovoga članka nema pravo na isplatu dnevnice i novčane naknade za službeni put od strane Škole ako su mu dnevnica i te naknade osigurane po drugoj osnovi.
5. Dnevnica i naknada za uporabu privatnog automobila u službene svrhe isplaćuju se iz s pozicije proračuna Škole u skladu s Financijskim planom Škole.

***Iznos dnevnice***

Članak 77.

1. Škola će isplaćivati dnevnicu u iznosu utvrđenim kolektivnim ugovorom odnosno drugim propisom koji se primjenjuje na službenike i namještenike u javnim službama.
2. Radnik ima pravo na puni iznos dnevnice ako je na službenom putu proveo više od 12 sati.
3. Radnik ima pravo na pola iznosa dnevnice ako je na službenom putu proveo više od 8, a manje od 12 sati.
4. Iznimno od stavka 3. ovog članka radnik ostvaruje pravo na iznos pune dnevnice ako je upućen na službeno putovanje s učenicima koje traje najmanje osam sati, neovisno o osiguranoj prehrani i smještaju.
5. Ako je na službenom putu, na teret Škole osiguran jedan obrok (ručak ili večera) iznos dnevnice umanjuje se za 30%, odnosno za 60% ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).
6. Ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos dnevnice povećava, od dana primjene toga propisa toliko se povećava iznos dnevnice iz ovoga članka.
7. Radnik ima pravo povrata izvanrednih i nepredviđenih troškova nastalih višom silom (mobilna komunikacija, taksi i sl.), koji su u vezi s obavljanjem poslova realizacije putovanja.

***Naknada za povećanu odgojno-obrazovnu odgovornost***

Članak 78.

Radnik Škole koji vodi učenike na višednevne aktivnosti izvan škole, a na koje ga je uputio poslodavac sukladno propisima i aktima Škole, ima pravo na jednokratnu naknadu zbog povećane odgojno-obrazovne odgovornosti za učenike tijekom navedenih aktivnosti i to u iznosu od 50 kuna neto po danu višednevne aktivnosti.

***Jubilarna nagrada***

Članak 79.

(1) Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u Školi odnosno javnoj službi, bez obzira na promjenu poslodavca, 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.

1. Osnovica za jubilarnu nagradu iznosi najmanje 1.800,00 kuna neto, osim ako se Vlada Republike Hrvatske i sindikati drugačije ne dogovore.
2. Jubilarna nagrada isplaćuje se sljedećeg mjeseca nakon što zaposlenik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.

***Dar u prigodi Dana sv. Nikole***

Članak 80.

1. Svakom radniku 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.
2. Iznos dara iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se u visini koju odredi Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi, a najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata dara za djecu.

***Božićnica***

Članak 81.

1. Radnicima Škole pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u jednakom iznosu (božićnica).
2. Iznos božićnice iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se u visini koju odredi Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi, a najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata dara za djecu.

***Naknada za trošak prijevoza***

Članak 82.

1. Radnici Škole ostvaruju pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla (u daljnjem tekstu: naknada troškova prijevoza), pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra.
2. Uvjet iz stavka 1. ovoga članka ne primjenjuje se na radnike koji imaju tjelesno oštećenje od 100%, odnosno tjelesno oštećenje donjih ekstremiteta od najmanje 60%, a koje je utvrđeno rješenjem nadležnog tijela.
3. Radnicima s navršenih 61 godinu, ako im je udaljenosti od njihovog prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja od dva kilometra, Škola će naknaditi troškove prijevoza za kupljenu godišnju kartu ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte, samo gdje takav prijevoz postoji.
4. Prebivalište odnosno boravište radnika u smislu ovoga članka je prebivalište odnosno boravište sukladno Zakonu o prebivalištu.
5. Ako je udaljenost od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada veća od 100 km, pravo na naknadu troškova prijevoza za udaljenost veću od 100 km, u skladu s ovim člankom, utvrđuje nadležni ministar posebnom odlukom.
6. Ako u roku od 90 dana od dana uredno zaprimljenog zahtjeva, nadležni ministar ne donese odluku, smatrat će se da radnik ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u skladu s odredbama članka 66. Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.
7. Ako je od prebivališta odnosno boravišta radnika do mjesta rada organiziran javni prijevoz, radnik ima pravo na naknadu troška godišnje karte ako postoji mogućnost kupnje godišnje karte, mjesečne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte, odnosno pojedinačne karte ako ne postoji mogućnost kupnje godišnje ili mjesečne karte.
8. Pod organiziranim javnim prijevozom u smislu ovoga članka smatra se mjesni i međumjesni prijevoz koji se međusobno ne isključuju, a koji radniku omogućuju redoviti dolazak na posao i povratak s posla.
9. Redoviti dolazak na posao i povratak s posla osigurava onaj javni prijevoznik kod kojeg je vozni red organiziran na način da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena radnika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu radnika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta.
10. O načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza, zaposlenik se svom poslodavcu treba pisano izjasniti na početku kalendarske godine, odnosno tijekom kalendarske godine, ako dođe do promjene načina korištenja toga prava, ili ako dođe do promjene prebivališta odnosno boravišta zaposlenika.
11. Temeljem izjave iz stavka 10. ovog članka, a u skladu s odredbama članak 66. Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama glede načina isplate naknade za prijevoz, ravnatelj škole donosi odluku o načinu i visini isplate naknade za prijevoz radnika Škole.

***Donošenje odluke o isplati materijalnih prava radnika***

Članak 83.

Za svaku isplatu materijalnog prava radnika (izuzev dnevnica), ravnatelj donosi pisanu odluku o isplati pojedinog materijalnog prava koja ujedno služi računovodstvu Škole kao nalog za isplatu.

***Izvori sredstava za plaću, naknadu plaća i drugih materijalnih prava radnika***

Članak 84.

Radnicima Škole sredstva za plaću, naknadu plaće, materijalna prava i druge novčane nadoknade osiguravaju se iz:

1. Državnog proračuna Republike Hrvatske,
2. proračuna jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave i
3. raznih projekata.
4. ***ODLUČIVNAJE O STATUSU RADNIKA I PRESTANAK RADNOG ODNOSA***

***Postupanje u slučaju saznanja postojanja kaznenih djela***

Članak 85.

1. Ako radnik Škole bude pravomoćno osuđen za neko od kaznenih djela iz članka 106. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, Škola može otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a po proteku tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, u kojem će slučaju Škola, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.
2. Ako Škola sazna da je protiv radnika Škole pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz članka 106. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, udaljit će (suspendirati) radnika 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 s posla.
3. Ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni postupak pokrenut protiv radnika ili je pravomoćnom presudom radnik oslobođen od odgovornosti, radnik će se vratiti na posao te će mu biti vraćen obustavljeni dio plaće od prvog dana udaljenja

***Prestanak radnog odnosa***

Članak 86.

1. Radniku Škole radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.
2. 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
* sporazumom radnika i Škole
* dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad
* otkazom
* odlukom nadležnog suda
* pripravniku koji u zakonski propisanom roku odnosno roku utvrđenom u ugovoru o radu ne položi stručni ispit
* radniku koji je zasnovao radni odnos na mjestu nastavnika, strukovnog učitelja odnosno stručnog suradnika bez potrebnih pedagoških kompetencija, uz uvjet stjecanja tih kompetencija, ako u zakonski određenom roku odnosno u roku utvrđenom ugovorom o radu ne stekne pedagoške kompetencije
* nastavniku, strukovnom učitelju odnosno stručnom suradniku koji pri zapošljavanju ima odgovarajuću stručnu spremu i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovao duže od vremena trajanja pripravničkog staža, a zasnovao je radni odnos uz uvjet polaganja stručnog ispita, ako u zakonski određenom roku odnosno u roku utvrđenom ugovorom o radu ne položi stručni ispit.
1. Iznimno od odredba stavka 2. alineje 3. ovog članka nastavniku, strukovnom učitelju i stručnom suradniku Škole ugovor o radu prestaje istekom školske godine u kojoj su navršili 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

***Redoviti otkaz ugovora o radu***

Članak 87.

1. Škola i radnik mogu otkazati ugovor o radu.
2. Škola može radniku redovito otkazati ugovor o radu, uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
3. ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (u daljnjem tekstu: poslovno uvjetovati otkaz)
4. ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (u daljnjem tekstu: osobno uvjetovani otkaz)
5. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (u daljnjem tekstu: otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
6. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (u daljnjem tekstu: otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).
	1. Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći za to razlog.
	2. Ako se u roku do šest mjeseci od dana poslovno uvjetovanog otkaza ugovora o radu promijene okolnosti i ponovno nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima, ravnatelj je dužan radniku kojem je otkazan ugovor o radu ponuditi sklapanje novog ugovora o radu.

***Izvanredni otkaz ugovora o radu***

Članak 88.

1. Škola i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć.
2. Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

***Postupak prije otkazivanja***

Članak 89.

1. Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, ravnatelj je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.
2. Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

***Savjetovanje radničkog vijeća o otkazu***

Članak 90.

Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu ravnatelj je dužan u pisanom obliku o istom obavijestiti Radničko vijeće škole i zatražiti pismenu suglasnost odnosno očitovanje Radničkog vijeća o namjeri otkaza ugovora o radu u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

***Neposredna primjena zakona***

Članak 91.

Za utvrđivanje oblika, obrazloženja i dostave otkaza, početka otkaznog roka, najmanjeg trajanja otkaznog roka, otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu, vraćanja radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza, sudskog raskida ugovora o radu i otpremnine neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu odnosno kolektivnog ugovora.

1. ***ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA***

***Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava***

Članak 92.

1. Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku do petnaest (15) dana od dana dostave akta kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti Školskom odboru zahtjev za zaštitu tih prava.
2. Ako raspolaže relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, Školski odbor treba o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku do petnaest (15) dana od dana primitka zahtjeva.

***Odlučivanje o zahtjevu radnika***

Članak 93.

1. Ako Školski odbor utvrdi da je zahtjev radnika nerazumljiv ili je podnijet nakon isteka roka, zahtjev će odbaciti.
2. Ako ne postupi prema stavku 1. ovoga članka, odlučujući o zahtjevu, Školski odbor može:
* zahtjev odbiti kao neosnovan,
* udovoljiti zahtjevu i osporavani akt izmijeniti ili poništiti,
* udovoljiti zahtjevu i osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt, odnosno ukinuti i vratiti predmet na ponovno odlučivanje.

***Sudska zaštita prava***

Članak 94.

1. Radnik čijem zahtjevu za zaštitu prava iz radnog odnosa Škola nije udovoljila u zakonskom roku od petnaest (15) dana, može u daljnjem roku od petnaest (15) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
2. Zaštitu prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji nije prethodno podnio Školi zahtjev za zaštitu prava, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete i druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.
3. ***NADOKNADA ŠTETE***

***Nadoknada štete jednog radnika***

Članak 95.

1. Bez dopuštenja ravnatelja radnik Škole ne smije za sebe ili drugu osobu obavljati poslove sredstvima ili opremom Škole.
2. Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu Školi, dužan je nastalu štetu nadoknaditi.

***Nadoknada štete više radnika***

Članak 96.

1. Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovoran je za dio štete koji je uzrokovao.
2. Ako štetu prouzroči više radnika, a ne može se za svakog radnika utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni za štetu i dužni su je nadoknaditi u jednakim dijelovima.
3. Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

***Određivanje visine štete i njegova naplata***

Članak 97.

1. Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima je počinjena šteta.
2. Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 1.ovog članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari.
3. Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.
4. Konačno utvrđeni iznos štete radnik uplaćuje na žiro račun Škole na temelju izdane isprave od strane Škole.
5. Ako radnik ne nadoknadi nastalu štetu dragovoljno, ravnatelj treba protiv radnika pokrenuti postupak za prisilnu nadoknadu štete.
6. Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

***Nadoknada štete trećima***

Članak 98.

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

***Oslobađanje radnika od nadoknade štete***

Članak 99.

1. Škola može djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja nadoknade štete ako šteta nije učinjena namjerno, ako radnik do tada nije uzrokovao štetu, ako je poduzeo sve da se šteta otkloni ili bi se radnik zbog isplate nadoknade štete našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.
2. Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu Školi prouzročio kaznenim djelom s namjerom.

***Odgovornost Škole za štetu uzrokovanu radniku***

Članak 100.

1. Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi sa radom, Škola je dužna radniku naknaditi štetu prema općim propisima obveznog prava.
2. Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Škola uzrokovala radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.
3. Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovoga članka radnik mora dokazati.

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

***Pravo na izbor radničkog vijeća***

Članak 101.

1. Radnici Škole imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati jednog svog predstavnika (u daljnjem tekstu: Radničko vijeće) koji će ih zastupati u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa u Školi.
2. Postupak utemeljenja Radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje dvadeset posto radnika Škole.

***Izborno razdoblje***

Članak 102.

1. Radničko vijeće se bira na izborno razdoblje od četiri godine od dana konačno utvrđenih rezultata izbora.
2. Iznimno od stavka 1. ovog članka izborno razdoblje može biti kraće ako je izbor za Radničko vijeće proveden zbog poništenja prethodnih izbora ili raspuštanja radničkog vijeća tijekom trajanja mandata te će trajati do isteka izbornog razdoblja radničkog vijeća koje je raspušteno odnosno koje je izabrano na poništenim izborima.
3. Ukoliko tijekom izbornog razdoblja radničkog vijeća dođe do promjene u članstvu, mandat novog člana radničkog vijeća trajat će do završetka mandata radničkog vijeća
4. Redoviti zbori za Radničko vijeće, u pravilu, se održavaju u razdoblju od 1. ožujka do 31. svibnja.

***Postupak izbora***

Članak 103.

Prilikom provođenja izbora za Radničko vijeće Škole, a glede načina i postupka biranja, utvrđivanja liste radnika s biračkim pravom, liste kandidata, izbornog odbora, rada izbornog odbora, provođenja izbora, utvrđivanja rezultata izbora i druga pitanja u svezi izbora, primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

***Sindikalno preuzimanje funkcije Radničkog vijeća***

Članak 104.

1. Ako radnici ne utemelje Radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze Radničkog vijeća propisane Zakonom o radu, s tim što se mora ravnatelju Škole pisano očitovati o preuzimanju tih prava i dužnosti.
2. Ako u Školi djeluju dva ili više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku koji će preuzeti prava i obveze Radničkog vijeća, a ukoliko se ne postigne sporazum o sindikalnom povjereniku koji će imati položaj Radničkog vijeća, spor će se riješiti odgovarajućom primjenom odredbi o izborima za radničko vijeće utvrđenih Zakonom o radu.

***Suodlučivanje***

Članak 105.

1. Samo uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća može se donijeti odluka o:
* Otkazu članu Radničkog vijeća,
* Otkazu kandidatu za člana Radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora,
* Otkazu radnika kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radnika osobi s invaliditetom,
* Otkazu radniku starijem od šezdeset godina,
* Otkazu predstavniku radnika u Školskom odboru,
1. Škola iznimno može, bez prethodne suglasnosti Radničkog vijeća, donijeti odluku iz stavka 1. točaka 1. do 5. ovoga članka, ako se odlukom rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa zaštitu iz članka 188. Zakona o radu.
2. Radničko vijeće dužno se u roku od osam dana izjasniti o davanju ili uskrati suglasnosti, u protivnom se smatra da je Radničko vijeće suglasno.
3. Ako Radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a Škola može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.
4. Sporazumom Škole s Radničkim vijećem mogu se utvrditi i druga pitanja o kojima Škola može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća.

***Skup radnika***

Članak 106.

1. Skup radnika čine svi radnici zaposleni u Školi.
2. Skup radnika saziva Radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s ovlastima radničkog vijeća uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti Škole.
3. Skup radnika saziva se u cilju sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju Škole te o radu Radničkog vijeća.
4. Ako u Školi nije utemeljeno Radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima Radničkog vijeća, skup radnika ovlašten je sazvati ravnatelj.
5. Kada je u Školi utemeljeno Radničko vijeće, ravnatelj može, ako ocjeni da je to nužno potrebno, sazvati skup radnika vodeći računa da se time ne ograniče ovlasti Radničkog vijeća utvrđene Zakonom o radu.
6. O sazivanju skupa iz stavka 5. ovoga članka, ravnatelj se mora savjetovati se s Radničkim vijećem.

***Sindikat***

Članak 107.

Radnici Škole imaju pravo, bez bilo kakve razlike, po svojem slobodnom izboru utemeljiti sindikat u Školi te se u njega učlaniti, uz uvjete i na način koji su propisani samo statutom ili pravilima tog sindikata.

***Organizacija i provođenje štrajka***

Članak 108.

1. Sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijeća.
2. Pri organiziranju i poduzimanju štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih sloboda i prava drugih te se štrajkom ne smiju ugroziti prava na život, zdravlje i osobnu sigurnost.
3. Škola ne smije sprječavati ili ometati štrajk koji je organiziran u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
4. Sindikalni povjerenik u obvezi je ravnatelju Škole najaviti štrajk.
5. Zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno ovom ugovoru, radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj.
6. Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru ne predstavlja povredu ugovora o radu.
7. U vrijeme provođenja štrajka, ravnatelj Škole u obvezi je organizirati rad.
8. ***PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE***

***Izmjene i dopune Pravilnika***

Članak 109.

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

***Stupanje na snagu Pravilnika***

Članak 110.

1. Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Obrtničke škole od 13.09.2019. godine (KLASA: 003-06/19-01/31, URBROJ: 2181-118-19-03-9/3).
2. Ovaj Pravilnik stupa na snagu 01.01.2020.godine i objavit će se na oglasnoj ploči i internetskoj stranici Škole.

KLASA: 003-06/19-01/34

URBROJ: 2181-118-19-03-12/4

Split, 18.12.2019.godine

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči i internetskoj stranici Škole dana 18.12.2019.godine.

 Predsjednica Školskog odbora

 Ana Grgurinović, prof.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Ravnatelj

 Davor Kulić, dipl.ing.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_