

Na temelju članaka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14) i članka 39. Statuta Centra za odgoj, obrazovanje i rehabilitaciju Virovitica od 16. prosinca 2008., 29. lipnja 2010., 22. rujna 2010., 28. rujna 2011., 15. ožujka 2012., 13. studenog 2012. godine, 23. travnja 2014. i 22. prosinca 2014. godine Školski odbor Centra za odgoj, obrazovanje i rehabilitaciju Virovitica (nakon prethodnog savjetovanja s Radničkim vijećem) na sjednici održanoj dana 6. svibnja 2015. godine donosi:

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

### **I.      O P Ā C E   O D R E D B E**

#### **Članak 1.**

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Centar za odgoj, obrazovanje i rehabilitaciju Virovitica kao poslodavac (u daljnjem tekstu: Centar) zastupan po ravnatelju uređuje uvjete rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obveze Centra i radnika, plaće i ostala materijalna prava radnika, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika te druga pitanja u svezi s radnim odnosima u Centru.

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

#### **Članak 2.**

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom.

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

Odredbe ovog Pravilnika ne primjenjuju se kada je ugovorom o radu, Kolektivnim ugovorom ili drugim propisom neko pravo radnika iz radnog odnosa određeno povoljnije od prava iz ovog Pravilnika.

#### **Članak 3.**

Prije nego što radnik započne s radom, ravnatelj ili tajnik Centra dužan je upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu u Centru.

Ravnatelj je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovog Pravilnika i drugih propisa kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika.

#### **Članak 4.**

Svaki radnik obavezan 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.

Centar uz puno poštovanje prava i dostojanstva svakog radnika jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza dok rad i ponašanje radnika ne šteti radu i ugledu Centra.

Prava i obveze radnika i Centra iz ugovora o radu, zakona i ovog Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika.

## II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

### 1. Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Centru

#### Članak 5.

Osobe koje zasnivaju radni odnos u Centru moraju ispunjavati opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa sukladno općim propisima o radu i posebne uvjete sukladno Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi te drugim propisima.

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

Uvjeti i odgovarajuća vrsta i razina obrazovanja za odgojno obrazovne radnike Centra, učitelje i stručne suradnike, propisani su Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi te Pravilnikom o stručnoj spremi i pedagoško-psihološkom obrazovanju učitelja i stručnih suradnika u osnovnom školstvu.

Učitelji i stručni suradnici obvezni su imati stečene pedagoške kompetencije - pedagoško-psihološko i metodičko obrazovanje.

Ako se ne može zasnovati radni odnos s osobama koje imaju odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja i koje imaju stečene pedagoške kompetencije, radni odnos može se zasnovati s osobama koje imaju odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja, a nemaju potrebne pedagoške kompetencije uz uvjet stjecanja tih kompetencija u roku propisanim Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

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

### 2. Zapreke za zasnivanje radnog odnosa u Centru

#### Članak 6.

Radni odnos u Centru ne mogu zasnovati osobe kod kojih se utvrde zapreke za zasnivanje radnog odnosa sukladno odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i Kaznenog zakona.

Nepostojanje zapreka za zasnivanje radnog odnosa dokazuje se uvjerenjem nadležnog suda da se protiv osobe ne vodi istraga, da nije podignuta pravomoćna optužnica ili optužni prijedlog i da za osobu nije izrečena nepravomoćna osuđujuća presuda za kaznena djela za koja je zapriječena novčana kazna ili kazna zatvora, a sukladno odredbama Zakona o pravnim posljedicama osude, kaznenoj evidenciji i rehabilitaciji.

### 3. Postupak zasnivanja radnog odnosa u Centru

#### Članak 7.

Radni odnos za sve poslove u Centru zasniva se na temelju natječaja radi ispunjavanja ustavne odredbe o jednakim uvjetima i dostupnosti zapošljavanja u javnoj službi svim građanima Republike Hrvatske.

Prije objave natječaja ravnatelj prijavljuje potrebu za radnikom Uredu državne uprave koji vodi evidenciju o radnicima za kojima je prestala potreba u cijelosti ili u dijelu radnog vremena i Hrvatskom zavodu za zapošljavanje.

Ako u evidenciji postoji odgovarajuća osoba, na prijedlog Ureda državne uprave Centar će zasnovati radni odnos s osobom koja ispunjava uvjete za zasnivanje radnog odnosa za koji je Centar prijavio potrebu.

Centar može raspisati natječaj tek nakon što je od Ureda državne uprave obaviješten da u evidenciji nema odgovarajuće osobe, odnosno nakon što se Centar istom tijelu pisano očitovao o razlozima zbog kojih nije primljena upućena osoba.

#### Članak 8.

O raspisivanju natječaja iz članka 7. stavak 1. ovog Pravilnika odlučuje ravnatelj.

O raspisivanju natječaja za radno mjesto ravnatelja odlučuje Školski odbor.

Natječaj iz stavka 1. ovog članka objavljuje se na mrežnoj stranici i oglasnoj ploči Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te na mrežnoj stranici i oglasnoj ploči Centra.

Rok za primanje prijave kandidata na natječaj iz stavka 1. ovog članka ne može biti kraći od osam dana.

Natječaj iz stavka 2. ovog članka objavljuje se na način propisan Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, Zakonom o ustanovama te Statutom Centra.

#### Članak 9.

Natječaj iz članka 8. stavak 1. ovog Pravilnika sadrži:

1. puni naziv i sjedište Centra
2. radno mjesto za koje je raspisan natječaj
3. vrijeme na koje se ugovor sklapa (određeno ili neodređeno)
4. uvjete koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati
5. isprave koje se trebaju dostaviti kao i dokaz o ispunjavanju uvjeta iz točke 4.
6. rok u kojemu osobe trebaju dostaviti prijavu na natječaj, koji ne može biti kraći od osam dana

Pored podataka iz stavka 1. ovoga članka u natječaju mora biti jasno istaknuto:

- da se za radno mjesto mogu javiti osobe oba spola
- da se nepotpune i nepravodobne prijave neće razmatrati te
- da se sva dokumentacija šalje na adresu: Centar za odgoj, obrazovanje i rehabilitaciju Virovitica, Ljudevita Gaja 42, 33000 Virovitica, s naznakom „za natječaj“

Za sudjelovanje u natječaju kandidati su dužni priložiti:

- prijavu za sudjelovanje u natječaju (vlastoručno potpisanu) s popisom svih priloženih dokumenata
- životopis
- presliku dokaza o stečenoj stručnoj spremi (preslika diplome, preslika potvrde/uvjerenja o završenom fakultetu, preslika svjedodžbe ili drugi dokaz u preslici)
- presliku potvrde o položenom stručnom ispitu, ako se radi o radnim mjestima za koja je stručni ispit obavezan
- presliku potvrde o ukupno ostvarenom stažu nadležne službe Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje
- presliku ostalih potvrda, uvjerenja i sl. kojom radnik dokazuje neki od traženih uvjeta sukladno članku 12. ovog Pravilnika
- presliku vozačke dozvole za radno mjesto domara-vozača
- presliku domovnice
- presliku uvjerenja o nekažnjavanju da se protiv kandidata ne vodi kazneni postupak (ne starije od 6 mjeseci od dana objave natječaja)

Natječaj za javne radove i stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa zbog svoje specifičnosti ne mora sadržavati sve što je navedeno u ovom članku, o čemu odlučuje ravnatelj.

Ako se na natječaj ne jave osobe koje ispunjavaju uvjete propisane Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi te drugim propisima koji uređuju pitanje zasnivanja radnog odnosa u odgojno-obrazovnim ustanovama, natječaj će se ponoviti u roku od pet (5) mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja, radni se odnos može zasnovati na određeno vrijeme s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete na način uređen odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

#### **4. Zasnivanje radnog odnosa bez natječaja**

##### Članak 10.

Iznimno od odredbe članka 7. st.1. ovog Pravilnika, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu bez natječaja:

- na određeno vrijeme kada obavljanje poslova ne trpi odgodu do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ili na drugi propisan način, ali ne dulje od 60 dana,
- s osobom kojoj je ugovor o radu na neodređeno vrijeme otkazan zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga i koja se nalazi u evidenciji Ureda državne uprave u Virovitičko-podravskoj županiji
- do punog radnog vremena s radnikom koji u školskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme
- na temelju sporazuma školskih ustanova u kojima su radnici u radnom odnosu na neodređeno vrijeme ako žele zamijeniti mjesto rada zbog udaljenosti mjesta rada od mjesta stanovanja
- s osobom koja se zapošljava na radnom mjestu vjeroučitelja

Prilikom zasnivanja radnog odnosa na radnom mjestu vjeroučitelja u Centru, Centar je dužan zatražiti od nadležnog biskupijskog katehetskog ureda da odredi prikladnu osobu za izvođenje nastave vjeronauka.

## **5. Odlučivanje o zasnivanju radnog odnosa**

### **Članak 11.**

O zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj uz prethodnu suglasnost Školskog odbora, a samostalno u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu na vrijeme do 15 dana.

Radi dobivanja prethodne suglasnosti za zasnivanje radnog odnosa ravnatelj Centra podnosi pisani zahtjev Školskom odboru.

Pisani zahtjev iz stavka 2. ovog članka sadržava obrazloženje o propisanim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa na radnom mjestu koje je upražnjeno, o ispunjavanju uvjeta natječaja svih prijavljenih osoba te prijedlog ravnatelja za zasnivanje radnog odnosa s osobom koja ispunjava uvjete natječaja, odnosno s drugom odgovarajućom osobom, ako se na natječaj nisu prijavile osobe koja ispunjavaju uvjete natječaja.

Ako se Školski odbor ne očituje o zahtjevu iz stavka 2. ovog članka u roku od 10 dana od dana dostave zahtjeva, smatra se da je suglasnost dana.

Ako Školski odbor uskrati suglasnost ravnatelju za zasnivanje radnog odnosa s predloženom osobom, ravnatelj Centra može Školskom odboru predložiti zasnivanje radnog odnosa s drugom odgovarajućom osobom, osobito ako postoje i drugi kandidati koji ispunjavaju uvjete natječaja i za koje se može predmnijevati da će uspješno obavljati poslove za koje je raspisan natječaj te za nju zatražiti suglasnost ili odlučiti o objavljivanju novoga natječaja.

U slučaju potrebe ispravka dijela teksta ili cijelog teksta natječaja ravnatelj Centra može donijeti odluku o neizboru kandidata ako ne postoji niti jedan kandidat za kojega se može predmnijevati da će uspješno obavljati poslove za koje je objavljen natječaj.

Zbog razloga navedenih u stavku 6. ovog članka ravnatelj Centra može odlučiti da se natječaj poništi i ponovi u cijelosti ili djelomično, ali prije isteka roka za zaprimanje prijava.

## **6. Uvjeti i poslovi odgojno-obrazovnih, administrativnih i pomoćnih radnika**

### **Članak 12.**

Učitelji u Centru izvode nastavu i druge oblike neposrednog odgojno-obrazovnog rada s učenicima, vode razredništvo te obavljaju poslove koji proizlaze iz naravi i količine odgojno-obrazovnog rada s učenicima.

Poslove iz stavka 1. ovog članka obavljaju stručnjaci edukacijsko-rehabilitacijskog profila koji neposredni odgojno-obrazovni rad izvode s učenicima s teškoćama u razvoju prema posebnim nastavnim planovima i programima.

Poslove učitelja i stručnih suradnika u Centru mogu obavljati osobe koje ispunjavaju uvjete stručne spreme propisane Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi te Pravilnikom o stručnoj spremi i pedagoško-psihološkom obrazovanju učitelja i stručnih suradnika u osnovnom školstvu.

Učitelj predmetne nastave treba imati odgovarajuću stručnu spremu iz članka 2. Pravilnika o stručnoj spremi i pedagoško psihološkom obrazovanju učitelja i stručnih suradnika u osnovnom školstvu uz dopunsko defektološko obrazovanje.

Poslove voditelja računovodstva može obavljati osoba koja ima:

- završen diplomski sveučilišni studij ekonomije ili poslijediplomski specijalistički studij ekonomije,
- preddiplomski sveučilišni studij ekonomije odnosno stručni studij ekonomije – računovodstveni smjer za sve navedene struke, odnosno viša ili visoka stručna sprema ekonomske struke – računovodstveni smjer stečena prema ranijim propisima ako se na natječaj ne jave osobe iz podstavka 1. ovog stavka.

Poslove tajnika Centra može obavljati osoba koja ima :

- završen integrirani sveučilišni preddiplomski i diplomski studij prava, sveučilišni diplomski studij prava ili specijalistički diplomski stručni studij javne uprave,
- preddiplomski stručni upravni studij, ako se na natječaj ne jave osobe koje imaju stručnu spremu iz podstavka 1. ovog stavka.

Za obavljanje poslova na radnom mjestu spremačice potrebna je završena osnovna škola.

Stručna sprema potrebna za obavljanje poslova na radnom mjestu domara/ložača /kotlovničara - rukovatelja centralnog grijanja je srednja škola tehničke struke te posebni uvjeti: uvjerenje o posebnoj zdravstvenoj sposobnosti za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada i uvjerenje o osposobljenosti za rukovanje centralnim grijanjem odnosno ložača centralnog grijanja prema posebnim propisima.

Uvjet za radno mjesto kuharice je završena srednja škola - program kuhar odnosno KV kuhar i tečaj higijenskog minimuma.

Uvjet za radno mjesto domar/vozač- je srednja škola tehničke struke, uvjerenje o posebnoj zdravstvenoj sposobnosti za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada te vozačka dozvola B kategorije.

Osobe koje se zateknu u radnom odnosu u Centru u trenutku stupanja na snagu ovog Pravilnika, a ne zadovoljavaju uvjete navedene stručne spreme ili nemaju druge potrebne uvjete, a rade na navedenim poslovima, nastavljaju s obavljanjem poslova svog radnog mjesta.

## **7. Sklapanje ugovora o radu**

### **Članak 13.**

Prije stupanja u radni odnos izabrani kandidat dužan je dostaviti originale ili ovjerene preslike dokumenata iz članka 9. stavka 3. kojima se dokazuje ispunjavanje uvjeta propisanih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje je raspisan natječaj.

Iste zadržava Centar te ih čuva u osobnom dosjeu radnika.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada ga ravnatelj i izabrani kandidat vlastoručno potpišu.

Ugovor o radu u ime Centra sklapa ravnatelj.

Kod sklapanja ugovora o radu, ravnatelj može od izabranog kandidata tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za obavljanje ugovorenih poslova te ne smije tražiti od one podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

Na nedopuštena pitanja iz stavka 6. ovoga članka ne mora se odgovoriti.

#### Članak 14.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

#### Članak 15.

Ugovor o radu mora sadržavati najmanje uglavke o :

- 1) strankama i njihovu prebivalištu odnosno sjedištu
- 2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima rada uz navođenje mjesta rada na kojima radnik radi
- 3) nazivu, naravi ili vrsti poslova na kojima se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
- 4) danu početka rada
- 5) očekivanom trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme
- 6) trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja tog odmora
- 7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Centar, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
- 8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
- 9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto uglavaka iz točke 6., 7., 8. i 9 ovog članka moguće je upućivanje na primjenu odredaba zakona, podzakonskog akta, Kolektivnog ugovora te ovoga Pravilnika i u tom slučaju odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

#### Članak 16.

Centar je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam (8) dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Smatra se da je Centar ispunio obvezu iz prethodnog stavka ako radniku uruči elektroničku ispravu ovjerenu od strane nadležnog tijela mirovinskog odnosno zdravstvenog osiguranja.

## 8. Probni rad

### Članak 17.

Pri sklapanju ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

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

### Članak 18.

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Probni rad radnika prati ravnatelj, ovlaštena osoba ili povjerenstvo koje imenuje ravnatelj.

### Članak 19.

Najkasnije zadnjeg dana probnog rada, radnika ravnatelj izvješćuje o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu to predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Kada radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor o radu mu se otkazuje uz prethodnu suglasnost Školskog odbora uz otkazni rok od najmanje sedam (7) dana.

Na otkaz ugovora o radu, zbog nepovoljne ocjene probnog rada, ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim odredbi članka 120. (pisani oblik odluke o otkazu, obrazloženje i dostava odluke o otkazu), članka 121. (tijek i prekid tijeka otkaznog roka) i članka 125. (sudski raskid radnog odnosa).

Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje na snazi.



## **9. Rad na neodređeno vrijeme**

### **Članak 20.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme uvijek kada postoji potreba za trajnim zapošljavanjem radnika, a u Centru su ispunjeni svi preduvjeti za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje Centar i radnika dok ga netko od njih ne otkáže ili dok ne prestane na drugi propisani način.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koji je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

### **Članak 21.**

Kada su zakonom ili drugim propisom za obavljanje poslova u Centru utvrđeni posebni uvjeti, može se sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme samo s radnikom koji ispunjava te uvjete.

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

## **10. Rad na određeno vrijeme**

### **Članak 22.**

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno Zakonom ili Kolektivnim ugovorom.

Centar smije s istim radnikom sklopiti svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se mora navesti u tom ugovoru o radu.

Pri sklapanju svakog sljedećeg uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme treba navesti da je radnik s Centrom već imao sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, uz navođenje razloga sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme prema stavku 3. ovog članka.

Svaka izmjena ili dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme, koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 2. ovog članka.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi u Centru i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

#### Članak 23.

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

- zamjena privremeno nenazočnog radnika
- ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete natječaja, radni odnos se može zasnovati s osobom koja ne ispunjava uvjete, a Centar je u obvezi ponoviti natječaj u roku pet (5) mjeseci
- kada je potrebno osigurati kontinuitet rada, odnosno kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, radni odnos se može zasnovati na određeno vrijeme, bez natječaja, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ili na drugi zakonom propisani način, a najduže do 60 dana
- drugi razlozi propisani zakonom ili podzakonskim aktom.

#### Članak 24.

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

Radnicima koji s Centrom imaju sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, ravnatelj Centra dužan je osigurati jednake uvjete rada kao i radnicima koji imaju ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

#### Članak 25.

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.

O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka Centar izvješćuje radnika pismenim putem.

### **11. Zdravstvena sposobnost**

#### Članak 26.

Sve osobe koje se zapošljavaju u Centru moraju ispunjavati uvjete iz Zakona o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti.

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

### **12. Pripravnici**

#### Članak 27.

Osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zasniva radni odnos na poslovima učitelja odnosno stručnog suradnika u Centru kao pripravnik uz uvjet stažiranja, odnosno polaganja stručnog ispita.

Prava i obveze Centra i pripravnika iz stavka 1. ovog članka uređuju se ugovorom o radu.

Pripravnički staž za učitelje i stručne suradnike traje godinu dana u kojem se razdoblju pripravnik osposobljava za samostalan rad.

Nakon što završi pripravnički staž pripravnik je dužan položiti stručni ispit u roku od godine dana od dana isteka pripravničkog staža.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od dana isteka pripravničkog staža radni odnos u Centru prestati će istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

#### Članak 28.

S pripravnikom se izjednačava i osoba čije je radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala kraće od trajanja pripravničkog staža, s time da će se joj se u pripravnički staž uračunati i dotadašnje radno iskustvo.

Program pripravničkog staža, način osposobljavanja za samostalan rad, praćenje rada pripravnika te sadržaj, način i uvjeti polaganja stručnog ispita provode se sukladno odredbama Pravilnika o polaganju stručnog ispita učitelja i stručnih suradnika u osnovnom školstvu i nastavnika u srednjem školstvu.

### **13. Polaganje stručnog ispita i stjecanje pedagoških kompetencija**

#### Članak 29.

Osoba koja ima odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala dulje od trajanja pripravničkog staža, a nema položen stručni ispit, zasniva radni odnos na poslovima učitelja i stručnog suradnika uz uvjet polaganja stručnog ispita u roku od godinu dana od dana zasnivanja radnog odnosa.

Ako osoba iz stavka 1. u navedenome roku ne položi stručni ispit, radni odnos joj prestaje istekom zadnjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

#### Članak 30.

S osobom koja zasniva radni odnos na radnom mjestu učitelja odnosno stručnog suradnika, a koja ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala, a nema stečene pedagoške kompetencije ni položen stručni ispit, radni odnos se zasniva uz uvjet stjecanja pedagoških kompetencija i stručnog ispita u roku od dvije (2) godine od dana zasnivanja radnog odnosa.

Stjecanje pedagoških kompetencija preduvjet je za polaganje stručnog ispita.

Ako osoba iz stavka 1. ovog članka ne stekne pedagoške kompetencije i ne položi stručni ispit u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnog odnosa, radni odnos joj prestaje istekom zadnjeg dana roka za stjecanje pedagoških kompetencija i polaganje stručnog ispita.

### **14. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa**

#### Članak 31.

Centar može primiti učitelja, stručnog suradnika ili drugog radnika na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja.

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovog članka ne može trajati dulje od godinu dana.

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 2. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

S osobom primljenom na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa ravnatelj je dužan sklopiti ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa u pisanom obliku.

Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima Zakona o radu i drugih propisa, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

### **III. RADNO VRIJEME**

#### **1. Puno radno vrijeme**

##### **Članak 32.**

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana, u pravilu od ponedjeljka do petka.

Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

Tjedno radno vrijeme može biti organizirano i kao rad u smjenama, a u skladu s rasporedom radnog vremena sukladno odredbama Zakona o radu te Kolektivnog ugovora za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama.

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

Radnik ne smije za trajanja radnog vremena napuštati radni prostor Centra osim uz dopuštenje ravnatelja.

O rasporedu radnog vremena ili promjeni rasporeda radnog vremena ravnatelj je dužan izvijestiti radnike najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

Ravnatelj Centra dužan je razmotriti zahtjev radnika koji u Centru ima sklopljen ugovor o radu na puno radno vrijeme za sklapanjem ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kao i radnika koji ima sklopljen ugovor o radu na nepuno radno vrijeme za sklapanjem ugovora o radu za puno radno vrijeme, ako u Centru postoje mogućnosti za takvu vrstu rada.

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

## **2. Nepuno radno vrijeme**

### **Članak 33.**

Centar 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, odnosno u slučaju kad radnik podnese zahtjev za obavljanje rada u nepunom radnom vremenu, a priroda posla i ostali uvjeti to omogućavaju.

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

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

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, a ukupno ugovoreno radno vrijeme kod svih poslodavaca je puno radno vrijeme, može sklopiti dopunski ugovor o radu do najduže osam (8) sati tjedno odnosno sto osamdeset (180) sati godišnje pod istim uvjetima kao i radnik prema stavku 9. članka 32. ovog Pravilnika.

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.

### **Članak 34.**

Raspored radnog vremena iz članka 32. i 33. ovog Pravilnika utvrđuje se pisanim rješenjem, odnosno odlukom ravnatelja, ako raspored radnog vremena nije određen propisom ili kolektivnim ugovorom.

### **Članak 35.**

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

### **Članak 36.**

Radnicima koji su s Centrom sklopili s ugovor o radu na neodređeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, ravnatelj može ponuditi sklapanje ugovora o radu do punoga radnog vremena bez objavljivanja natječaja u slučaju kada Centar ima odobrenje za povećanje radnoga vremena.

### **3. Prekovremeni rad**

#### **Članak 37.**

Ravnatelj uvodi prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika i u drugim slučajevima prijeko potrebe.

U slučaju uvođenja prekovremenog rada radnik je dužan na pisani nalog ravnatelja raditi duže od punog radnog vremena najviše do deset (10) sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset (180) sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje, a ukupno trajanje rada radnika koji radi prekovremeno ne može trajati više od 50 sati tjedno.

Zamjena odsutnih učitelja u neposredno odgojno-obrazovnom radu, uz ispunjavanje uvjeta iz st.1 ovog članka smatra se prekovremenim radom.

Ravnatelj je dužan voditi evidenciju zamjena za svakog radnika.

#### **Članak 38.**

Ravnatelj je dužan o prekovremenom radu pisanim putem, nalogom o prekovremenom radu, izvijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed.

Ako priroda prijeko potrebe posla onemogućuje ravnatelja za izdavanje pisanog naloga prije početka prekovremenog rada, usmeni je nalog ravnatelj dužan pisano potvrditi u roku od sedam (7) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

U slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Centru znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika i u drugim izvanrednim okolnostima, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Ravnatelj može zadužiti prekovremenim radom trudnicu, roditelja djeteta do tri (3) godine, samohranog roditelja s djetetom do šest (6) godina i radnika koji radi u nepunom radnom vremenu, radnika iz članka 32. stavka 9. te radnika iz članka 33. stavka 4. ovog Pravilnika samo u slučaju ako su mu dostavili pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

#### **4. Evidencija radnog vremena**

##### Članak 39.

U Centru se vodi evidencija o svim zaposlenim radnicima.

U Centru se vodi evidencija radnog vremena za sve radnike.

Evidencija iz stavka 1. ovog članka vodi se u skladu s Pravilnikom o sadržaju i načinu evidencije o radnicima.

Evidencija iz stavka 2. ovog članka vodi se u skladu s Pravilnikom o evidenciji radnog vremena za radnike školskih ustanova.

#### **IV. ODMORI I DOPUSTI**

##### **1. Stanka**

##### Članak 40.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju 30 minuta i to vrijeme se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme iz st.1 ovog članka ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena, odnosno za učitelje tijekom neposredno odgojno-obrazovnog rada.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj u skladu s odredbama Kolektivnih ugovora.

Stanku iz stavka 1. ovog članka učitelji će u pravilu koristiti kao slobodne dane tijekom odmora učenika (za vrijeme zimskog ili proljetnog odmora).

##### **2. Dnevni odmor**

##### Članak 41.

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

##### **3. Tjedni odmor**

##### Članak 42.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom i nedjeljom, osigurat će mu se tijekom sljedećeg tjedna jedan dan odmora u razdoblju sukladno odredbama kolektivnog ugovora.

Dan tjednog odmora iz stavka 3. ovog članka određuje ravnatelj.

Ako radniku nije moguće osigurati dane tjednog odmora iz st.3 ovog članka radnik će ga koristiti naknadno prema odluci ravnatelja, ali ne u razdoblju dužem od 14 dana od dana rada na dan tjednog odmora.

#### **4. Godišnji odmor**

##### **Članak 43.**

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje četiri tjedna u svakoj kalendarskoj godini.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

##### **Članak 44.**

Trajanje godišnjeg odmora radnika određuje se na način da se na četiri tjedna godišnjeg odmora (20 radnih dana) dodaju dani prema sljedećim kriterijima:

##### **- uvjeti rada**

- rad na poslovima s posebnim uvjetima rada – 2 dana
- rad u smjenama, dvokratni rad, redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom – 2 dana
- za poslove razrednika – 1 dan
- za rad u više nastavnih predmeta – 1 dan
- za rad s učenicima s teškoćama – 2 dana
- za rad u dvije škole – 1 dan

##### **- složenost poslova**

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

##### **- dužina radnog staža**

- od 5 do 10 godina radnog staža – 2 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža – 3 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža – 4 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža – 5 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža – 6 dana
- od 30 do 35 godina radnog staža – 7 dana



- 35 i više godina radnog staža – 8 dana

**- socijalni uvjeti**

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim maloljetnim djetetom – 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju – 3 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje maloljetno dijete – 1 dan
- osobi s invaliditetom – 2 dana
- samohranom roditelju ili staratelju – 1 dan
- sudioniku Domovinskog rata – 1 dan

**- doprinos na radu**

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

Za radnike zaposlene u djelatnosti socijalne skrbi u Centru trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se sukladno Kolektivnom ugovoru za djelatnost socijalne skrbi.

**Članak 45.**

Učitelji i stručni suradnici koriste godišnji odmor u pravilu tijekom zimskog, proljetnog i ljetnog odmora učenika prema rasporedu korištenja godišnjih odmora, a ostali radnici i iznimno od tog razdoblja, a sukladno dogovoru s ravnateljem.

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

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, obavezan je tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva (2) tjedna godišnjeg odmora neprekidno, osim ako se ravnatelj i radnik drugačije ne dogovore.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada on želi, uz obvezu da o tome obavijesti ravnatelja najmanje tri dana prije njegovog korištenja, osim ako posebno opravdani razlozi na strani ravnatelja to onemogućuju.

Ravnatelj Centra utvrđuje raspored korištenja godišnjeg odmora u skladu s Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i ovim Pravilnikom uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Ravnatelj Centra dužan je najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

**Članak 46.**

Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

Privremena nesposobnost za rad ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada ne smatra se prekidom rada u smislu roka stjecanja prava na godišnji odmor.

Započeto korištenje godišnjeg odmora prekinuto zbog navedenih razloga iz članka 43. stavka 3., radnik može u istoj kalendarskoj godini nastaviti nakon prestanka razloga spriječenosti.

O novom vremenu korištenja prekinutog godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

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

Razmjerni dio godišnjeg odmora računa se na način da se radniku odredi broj dana punog godišnjeg odmora na koji bi ostvario 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.

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

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

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

#### Članak 47.

Odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto.

Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, obavijest iz stavka 1. ovog članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

Ako radnik, u slučaju prestanka ugovora o radu, u Centru nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti ili djelomično, Centar mu je dužan isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

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

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

Godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, 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 sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 6. 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 ravnatelj nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, poslodavci su dužni omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.

## 5. Plaćeni dopust

### Članak 48.

Radnik ima tijekom kalendarske godine pravo na plaćeni dopust uz nadoknadu plaće na broj radnih dana koji su određeni Kolektivnim ugovorom za sljedeće situacije:

- sklapanje braka – 5 radnih dana
- rođenje djeteta – 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojitelja, posvojenika, skrbnika, staratelja i unuka – 5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, 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 ili djeteta izvan mjesta stanovanja – 3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama – 1 radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. – 2 radna dana
- elementarne nepogode – 5 radnih dana i
- za svako dobrovoljno davanje krvi – 2 radna dana.

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

Za polaganje stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:

- 5 radnih dana za radna mjesta III. vrste
- 7 radnih dana za radna mjesta II. vrste
- 10 radnih dana za radna mjesta I. vrste.

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

### Članak 49.

Na pisani zahtjev radnika plaćeni dopust iz članka 48. odobrava ravnatelj.

Pravo na plaćeni dopust koristi se isključivo u prigodi u kojoj ostvaruje pravo na plaćeni dopust osim u slučaju dobrovoljnog darivanja krvi kada se ravnatelj i radnik mogu sporazumjeti o danima korištenja plaćenog dopusta.

Ako radnik ostvari pravo na plaćeni dopust u vrijeme godišnjeg odmora, na zahtjev radnika, korištenje godišnjeg odmora se prekida i radnik koristi plaćeni dopust.

## **6. Dopust za školovanje i neplaćeni dopust**

### **Članak 50.**

Radnik ima pravo tijekom kalendarske godine na neplaćeni dopust za vlastito školovanje i stručno usavršavanje u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora i to:

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

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

Za školovanje na koje ga je uputio ravnatelj radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovog članka.

Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta kao uvjet propisan stručni ispit, stručno usavršavanje ili osposobljavanje, kao i stjecanje dopunskoga pedagoško-psihološkog obrazovanja odlukom ravnatelja, za pripremu i polaganje toga ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 10 radnih dana.

### **Članak 51.**

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust za osobne, obiteljske ili druge potrebe.

Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj Centra odlukom o neplaćenom dopustu.

Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust potrebno je voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Centra.

### **Članak 52.**

Za trajanja neplaćenog dopusta radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

S zadnjim danom rada radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Centar, ravnatelj Centra sukladno zakonskim odredbama te odredbama ovog Pravilnika treba radniku otkazati ugovor o radu.

## V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

### 1. Zaštita zdravlja radnika

#### Članak 53.

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

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

Radniku koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovog članka, otkazat će mu se ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja radi kršenja obveza iz radnog odnosa.

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

Ako nema odgovarajućih poslova, radniku će se otkazati ugovor o radu osobno uvjetovanim otkazom.

Ako radnik odbije prihvatiti sklopiti ugovor o radu o obavljanju drugih odgovarajućih poslova u Centru, otkazat će mu se ugovor o radu s ponudom izmijenjenog ugovora.

### 2. Zaštita i sigurnost na radu

#### Članak 54.

U Centru je obvezno osigurati uvjete rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti siguran rad radnika.

U svezi sa stavkom 1. ovog članka Centar 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.

Ravnatelj je dužan dostaviti pisane upute o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, opasnih tvari, sredstava za rad i opreme te osigurati da ista u svakom trenutku bude ispravna.

#### Članak 55.

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

Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada, učenika i drugih osoba koje borave u Centru te odmah obavijestiti ravnatelja o događaju koji predstavlja moguću opasnost.

Pri sklapanju ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovorenih poslova.

Odgovornost za propuštanje iz stavka 3. ovog članka snosi radnik.

### **3. Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja**

#### **Članak 56.**

Ravnatelj Centra ne smije odbiti zaposliti trudnicu, otkazati ugovor o radu zbog trudnoće, kao ni ponuditi joj sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, osim ako je to na njezin prijedlog.

Ravnatelj ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

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

### **4. Zaštita privatnosti radnika**

#### **Članak 57.**

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

Izmijenjeni podatci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose posljedice tog propusta.

Tijela Centra ne smiju prisilnim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji mogu biti u svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u Centru.

#### **Članak 58.**

Osobni podatci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno odredbama Zakona o radu ili drugih zakonskih i podzakonskih akata kojima se uređuje i regulira zaštita osobnih podataka ili ako je to potrebno zbog ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, osim kada prevladavaju interesi zaštite privatnog života i ostalih ljudskih prava i temeljnih sloboda.

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

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

Radnikovi osobni podatci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost, osim kada je dostava osobnih podataka radnika propisana odredbama Zakona o radu ili drugih zakonskih i podzakonskih akata kojima se uređuje i regulira zaštita osobnih podataka.

U svezi sa stavkom 1. ovog članka u svrhu zaštite sigurnosti učenika i korisnika poludnevnog boravka u Centru, radnika, suradnika i svih drugih osoba koje se nađu u Centru, odnosno omogućavanja rada u sigurnom okruženju kao i u svrhu zaštite imovine Centra, odnosno dokazivanja protupravnog ponašanja propisanog važećim propisima u Republici Hrvatskoj i unutarnjim aktima Centra koristi se sustav videonadzora te će se u navedene svrhe prikupljati sljedeći osobni podatci,:

1. lik
2. OIB (ukoliko se sa istim raspolaže)
3. ime i prezime (ukoliko se sa istim raspolaže)
4. biometrijske značajke osobe (obilježja specifična za ispitanikov fizički, psihološki, mentalni, gospodarski, kulturni ili socijalni identitet, primjerice poput specifičnih pokreta ili načina hoda, a po kojima se ispitanik može identificirati).

U slučaju dokazivanja određenog protupravnog ponašanja propisanog važećim propisima u Republici Hrvatskoj i unutarnjim aktima Centra podatci iz stavka 5. ovog članka smiju se dostaviti nadležnoj policijskoj upravi na njihov pisani zahtjev osim kada prevladavaju interesi zaštite privatnog života i ostalih ljudskih prava i temeljnih sloboda u prikupljanju, obradi i korištenju osobnih podataka.

U Centru uspostavlja se i vodi evidencija zbirke osobnih podataka koja sadrži:

- naziv zbirke
- naziv i sjedište Centra
- svrhu obrade
- pravni temelj uspostave zbirke podataka
- kategoriju osoba na koje se podatci odnose
- vrste podataka sadržanih u zbirci podataka
- način prikupljanja i čuvanja podataka
- vremensko razdoblje čuvanja i uporabe podataka
- osobno ime odnosno naziv primatelja zbirke, njegovu adresu odnosno sjedište
- naznaku unošenja ili iznošenja podataka iz Republike Hrvatske s naznakom države odnosno inozemnog primatelja podataka te propisane svrhe i pisanim pristankom osobe na koju se podatci odnose
- naznaku poduzetih mjera zaštite osobnih podataka.

Evidencija zbirke osobnih podataka uspostavljena u Centru prijavljuje se Agenciji za zaštitu osobnih podataka.

## **5. Zabrana diskriminacije**

### **Članak 59.**

U Centru je zabranjena izravna i neizravna diskriminacija svih radnika kao i osoba koje traže zaposlenje.

Diskriminacijom se smatra postupanje kojim bi određena osoba bila stavljena u nepovoljniji položaj na temelju rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

### **Članak 60.**

Diskriminacijom se smatraju i uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

Pod uznemiravanjem radnika Centra 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.

Pod spolnim uznemiravanjem radnika Centra smatra se i svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Ukoliko se utvrdi da se radi o blažem obliku uznemiravanja i ako se može pretpostaviti da se uznemiravanje neće ponoviti, radniku se može dati pisano upozorenje zbog skrivljenog ponašanja.

U slučaju da se utvrdi da se radi o težem obliku uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja, radniku koji je izvršio takvo uznemiravanje ili ga kontinuirano ponavlja, može se dati izvanredni ili redoviti otkaz ugovora o radu.

## **6. Zaštita dostojanstva**

### **Članak 61.**

Svaki radnik u Centru ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.

Osobnost i zaštita dostojanstva radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.



Ravnatelj je dužan uz suglasnost Radničkog vijeća imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

U slučaju da se pritužba za zaštitu dostojanstva radnika podnosi protiv ravnatelja, pritužbu razmatra te o istoj odlučuje Školski odbor Centra.

## **7. Postupak zaštite dostojanstva**

### **Članak 62.**

Postupak zaštite dostojanstva radnika pokreće se podnošenjem pisanog zahtjeva ravnatelju ili ovlaštenoj osobi, a u slučaju da se pritužba za zaštitu dostojanstva odnosi na ravnatelja isti se podnosi Školskom odboru.

Osoba koju je ravnatelj imenovao uz suglasnost Radničkog vijeća za primanje ili rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika te Školski odbor kada se pritužba za zaštitu dostojanstva radnika odnosi na ravnatelja, dužni su što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu te o istome sastaviti zapisnik i poduzeti sve potrebne mjere koje u konkretnom slučaju mogu spriječiti nastavak uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako se utvrdi da ono postoji.

Iznimno od stavka 2. ovog članka ravnatelj će primati i rješavati pritužbe vezane uza zaštitu dostojanstva radnika ako je:

- ovlaštena osoba odsutna
- radi se o pritužbi same ovlaštene osobe
- ako ovlaštena osoba imenovana za rješavanje pritužbi ne riješi pritužbu u propisanom roku ili ako to ovlaštena osoba izričito zatraži od ravnatelja
- ako je pritužba podnesena protiv ovlaštene osobe

U postupku rješavanja pritužbi radnika ako se ocijeni potrebnim može se zatražiti izjašnjenje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba.

Pri tome je potrebno pažljivo ispitati svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika te poduzeti odgovarajuće radnje radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.

U svim slučajevima podnijete pritužbe za uznemiravanje neophodno je osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.

Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je istinito i u potpunosti iznijeti sve okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.

Odbijanje radnika da postupi prema stavcima 4. i 7. ovog članka smatra se radnikovim skrivljenim ponašanjem.

Ako ovlaštena osoba utvrdi da postoji neželjeno ponašanje iz članaka 58. i 59. ovog Pravilnika, ovisno o svakom pojedinom slučaju ravnatelj predlaže poduzimanje mjera kao što su:

- usmeno upozorenje zaposleniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje,
- pisano upozorenje zaposleniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje,
- promjene u organizaciji rada kako bi se izbjegla zajednička fizička prisutnost zaposlenika koji je uznemiravan i zaposlenika za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje.

#### Članak 63.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će ravnatelj 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 ravnatelja u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada prema odredbama ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koji bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika Centar može zahtijevati povrat isplaćenog iznosa naknade plaće iz stavka 2. ovog članka.

U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja leži na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na ravnatelju ako je ugovor o radu otkazao ravnatelj, a na radniku samo ako je radnik ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.

#### Članak 64.

Svi podatci prikupljeni u postupku rješavanja pritužbe radnika predstavljaju tajnu te se s istima postupa na način i po postupku utvrđenom za čuvanje i dostavu takvih podataka.

Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovog članka predstavlja težu povredu radne obveze.

## VI. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA

#### Članak 65.

Pravo radnika na plaću, naknadu plaće, uvećanje plaće, pravo na otpremninu, jubilarnu nagradu, naknadu troškova prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla, pravo na solidarnu pomoć, dnevnice za službena putovanja, regres za korištenje godišnjeg odmora te ostala materijalna prava utvrđuju se i isplaćuju u skladu sa zakonskim odredbama te odredbama Kolektivnog ugovora.

Za radnike kojima se sredstva za plaću, naknadu plaće i druge novčane naknade osiguravaju u Državnom proračunu Republike Hrvatske, Centar će ovlaštenim državnim tijelima pravodobno dostavljati podatke za obračun i isplatu plaće, naknade plaće i drugih novčanih naknada.

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

#### Članak 66.

Prigodom isplate plaće ili najkasnije u roku od 15 dana od dana isplate radniku se uručuje obračun iz kojeg je vidljivo kako su utvrđeni iznosi plaće, naknade plaće i druge naknade.

Obračuni iz stavka 1. ovog članka su ovršne isprave.

Na uvećanje plaće te dodatke na plaću primjenjuju se odredbe važećeg Kolektivnog ugovora.

#### Članak 67.

Računovodstvo Centra će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu i uplaćivati ju na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.

Pisanu suglasnost iz stavka 1. ovog članka sindikat ili radnik dužan je dostaviti računovodstvu Centra.

#### Članak 68.

Radnik može otići na službeni put u zemlji ili inozemstvu ili koristiti osobni automobil u službene svrhe samo prema nalogu odnosno odobrenju ravnatelja.

Radniku koji je upućen na službeni put, isplaćuje se dnevnicu, nadoknada troškova prijevoza na službenom putu i nadoknada troškova noćenja, a za uporabu osobnog automobila u službene svrhe troškovi uporabe, u iznosu utvrđenom financijskim planom za tekuću godinu.

Radnik iz stavka 1. ovog članka nema pravo na isplatu dnevnice i novčane nadoknade za službeni put od strane Centra ako su mu dnevnicu i nadoknade osigurane po drugoj osnovi.

#### Članak 69.

Radnik ima pravo na puni iznos dnevnice ako je na službenom putu proveo dulje od 12 sati.

Radnik ima pravo na pola punoga iznosa dnevnice ako je na službenom putu proveo od osam do 12 sati.

Učitelj odnosno nastavnik ima pravo na puni iznos dnevnice ako je upućen na službeno putovanje s učenicima koje traje najmanje osam sati ili ako prema Godišnjem planu i programu rada i Školskom kurikulumu izvodi nastavu izvan sjedišta, odnosno prostora Centra.

## VII. PRESTANAK I STATUS RADNOG ODNOSA

### 1. Prestanak ugovora o radu

#### Članak 70.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja kada je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se ravnatelj i radnik drukčije ne dogovore,
- učiteljima i stručnim suradnicima ugovor o radu prestaje istekom školske godine (31. kolovoza) u kojoj su navršili 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža,
- sporazumom radnika i ravnatelja,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda-radni odnos prestaje na temelju pravomoćne odluke nadležnog suda.

Radni odnos može prestati i u sljedećim slučajevima:

- pripravniku koji u zakonski propisanom roku ne položi stručni ispit,
- osobi koja je zasnovala radni odnos na mjestu učitelja odnosno stručnog suradnika bez potrebnih pedagoških kompetencija uz uvjet stjecanja tih kompetencija, koja u zakonski određenom roku ne stekne pedagoške kompetencije.
- učitelju odnosno stručnom suradniku koji je pri zapošljavanju imao odgovarajuću stručnu spremu i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovao duže od vremena trajanja pripravničkog staža te je zasnovao radni odnos uz uvjet polaganja stručnog ispita, ako u zakonski određenom roku ne položi stručni ispit.
- u drugim slučajevima u skladu sa zakonskim odredbama.

U slučajevima prestanka ugovora o radu ravnatelj Centra izdaje pisanu obavijest o prestanku ugovora o radu, a u slučaju prestanka ugovora o radu zbog smrti radnika ravnatelj Centra pisano utvrđuje činjenicu prestanka radnog odnosa.

### 2. Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

#### Članak 71.

Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu mora biti sklopljen u pisanom obliku.

## VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU RAVNATELJA CENTRA

### Članak 72.

Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i Statutom Centra propisani su uvjeti i način prestanka ugovora o radu ravnatelja Centra.

## IX. OTKAZ UGOVORA O RADU

### Članak 73.

Ravnatelj Centra i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Postupak koji prethodi odluci o otkazu ugovora o radu provodi ravnatelj Centra, a odluku o otkazu ugovora o radu donosi u ime Centra ravnatelj uz prethodnu suglasnost Školskog odbora.

Ravnatelj Centra dužan je prije donošenja odluke o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora te otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu savjetovati se odnosno tražiti suglasnost od Radničkog vijeća u skladu s odredbama Zakona o radu.

### 1. Izvanredni otkaz ugovora o radu

#### Članak 74.

Izvanrednim otkazom Centar i radnik mogu otkazati ugovor o radu na neodređeno vrijeme i ugovor o radu na određeno vrijeme bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog 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.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovog 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.

Prije donošenja odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu, ravnatelj Centra dužan je omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja Centra da to učini.

Radnik, kojemu je izvanredno otkazan ugovor o radu, nema pravo na otkazni rok niti pravo na otpremninu.

### 2. Redoviti otkaz ugovora o radu

#### Članak 75.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora vrsta je redovitog otkaza.

- **Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu**

Članak 76.

Poslovno uvjetovanim otkazom Centar otkazuje ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga.

U Centru se otkazuje poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu zbog smanjenja broja razrednih odjela, ukidanja područne škole ili područnog odjela, prestanka potrebe za radom na konkretnom radnom mjestu i u drugim situacijama kada prestane potreba za obavljanjem određenog posla.

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu ravnatelj Centra dužan je voditi računa o:

- trajanju radnog odnosa
- starosti i
- obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Radi utvrđivanja osobe, kojoj je potrebno otkazati ugovor o radu, ravnatelj Centra dužan je za sve osobe koje su zaposlene na radnom mjestu, za koje je potrebno iskazati organizacijski višak, utvrditi kriterije iz stavka 3. ovog članka i na temelju tako utvrđenih kriterija odrediti osobu, kojoj će uz prethodnu suglasnost Školskog odbora, biti otkazan ugovor o radu.

Centar koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Članak 77.

Ako se u roku šest mjeseci od dana otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga promijene okolnosti i u Centru ponovno nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima, ravnatelj je dužan radniku kojemu je otkazan ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga, ponuditi sklapanje novoga ugovora o radu.

- **Osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu**

Članak 78.

Centar može otkazati radniku osobno uvjetovanim otkazom ugovora o radu ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti.

Radniku se može otkazati ugovor o radu osobno uvjetovanim otkazom ugovora o radu ako je došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, a u Centru ne postoje drugi odgovarajući poslovi koji se radniku mogu ponuditi.

Okolnosti iz stavka 1. i 2. ovog članka utvrđuju se aktima nadležnih tijela.

- **Otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika**

Članak 79.

Radniku, koji krši obveze iz radnog odnosa ili nemarno obavlja svoje radne obveze, otkazuje se ugovor o radu redovitim otkazom uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika.

Prije redovitog otkazivanja iz stavka 1. ovog članka, ravnatelj Centra dužan je radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja Centra da to učini.

Pisano upozorenje na kršenje obveze zaposlenika iz radnog odnosa čuva se u osobnom dosjeu zaposlenika tri godine od dana donošenja, nakon čega se briše.

Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika, ravnatelj Centra dužan je radniku dati mogućnost da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

Radnik kojemu se otkazuje zbog skrivljenog ponašanja nema pravo na otpremninu, a ima pravo na polovicu otkaznih rokova propisanih Zakonom o radu.

- **Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora**

Članak 80.

Centar može kada ima opravdani razlog ili na drugi način nije moguće riješiti obavljanje određenih poslova, otkazati ugovor o radu i istovremeno radniku predložiti sklapanje novoga ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

O ponudi ugovora o radu s izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Centar, a taj rok ne može biti kraći od osam (8) dana.

Ako radnik prihvati ponudu Centra, sklapa se novi ugovor o radu.

Radnik i u slučaju kada prihvati ponudu izmijenjenog ugovora o radu ima pravo dopuštenost takvog otkaza ugovora osporavati pred Općinskim sudom mjesno nadležnim prema sjedištu Centra u zakonskom roku.

Ako radnik ne prihvati ponudu izmijenjenog ugovora o radu, rok za otkaz teče od dana kada je radnik Centru priopćio odbijanje sklapanja novoga ugovora o radu ili od dana isteka roka za izjašnjenje, ako se radnik nije izjasnio o ponudi izmijenjenog ugovora ili se izjasnio po isteku roka iz stavka 2. ovoga članka.

### **3. Odlučivanje o prestanku radnog odnosa**

#### **Članak 81.**

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

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

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

Po sili Zakona o radu radni odnos prestaje kada se za radnika dostavi pravomoćno rješenje o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad.

Po sili Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi radni odnos prestaje: pripravniku koji ne položi stručni ispit u zakonskom roku, osobi koja ne stekne pedagoške kompetencije i ne položi stručni ispit u zakonskom roku, radniku Centra kada navršši 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža, a učitelju i stručnom suradniku istekom školske godine u kojoj su navršili 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža.

### **4. Udaljavanje radnika od obavljanja poslova**

#### **Članak 82.**

Ako Centar sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u Centru pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i Kaznenim zakonom, udaljiti će istu od obavljanja poslova do obustave kaznenog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude.

Osoba koja je udaljena od obavljanja poslova u Centru zbog okolnosti iz stavka 1. ovog članka ima pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.



Postupanje iz stavka 1. ovog članka može se temeljiti isključivo na pisanoj obavijesti nadležnog Državnog odvjetništva odnosno nadležnog Općinskog suda da je protiv radnika pokrenut kazneni postupak.

## **5. Otkaz ugovora o radu zbog pravomoćne presude**

### **Članak 83.**

Ako osoba u radnom odnosu u Centru bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela navedenih Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi te Kaznenim zakonom, Centar će 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 presudu, a po proteku tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika u kojem će slučaju Centar, istodobno uz otkazivanje ugovora o radu, od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.

## **6. Vraćanje isprava radniku nakon prestanka radnog odnosa**

### **Članak 84.**

Centar je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

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

## **X. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA**

### **1. Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava iz radnog odnosa**

#### **Članak 85.**

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku do 15 dana od dana dostave akta, kojim je možebitno povrijeđeno određeno pravo iz radnog odnosa, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti Školskom odboru zahtjev za ostvarivanje prava.

### **2. Odlučivanje o zahtjevu za zaštitu prava iz radnog odnosa**

#### **Članak 86.**

Ako raspolaže relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, Školski odbor treba o zahtjevu iz članka 85. stavka 1. odlučiti u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Kada Školski odbor utvrdi da je radnikov zahtjev za ostvarivanje prava nerazumljiv može tražiti ispravku ili dopunu zahtjeva.

Ako Školski odbor utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz stavka 1. ovog članka, zahtjev radnika treba odbaciti.

Ako Školski odbor ne postupi prema stavku 3. ovog članka, odlučujući o zahtjevu, Školski odbor može:

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

### **3. Zaštita prava iz radnog odnosa pred nadležnim sudom**

#### **Članak 87.**

Radniku čijem zahtjevu za zaštitu prava iz radnog odnosa Centar nije udovoljio u zakonskom roku može zahtijevati zaštitu prava pred Općinskim sudom mjesno nadležnom prema sjedištu Centra u daljnjem roku od 15 dana.

Zaštitu prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji nije prethodno podnio Centru, konkretno Školskom odboru zahtjev za zaštitu prava, osim za novčana potraživanja.

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

## **XI. DOSTAVLJANJE PISMENA**

#### **Članak 88.**

Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposrednom predajom na radnom mjestu.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju potpisuju dostavljač i radnik.

Na dostavnici radnik sam treba naznačiti nadnevak primitka pismena.

Ako radnik odbije primitak pismena dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na pismenu te naznačiti na dostavnici dan, sat i razlog odbijanja primitka i istog dana ga izvjesiti na oglasnu ploču Centra uz potpis osobe koja je pismeno izvjesila s naznakom da se time smatra da je dostava izvršena.

Ako radniku pismeno nije dostavljeno na radno mjesto potrebno mu ga je dostaviti poštom na njegovu adresu.

U slučaju odbijanja prijema pismena kod poštanske dostave, nepravodobne prijave promjene adrese odnosno nepoznate adrese dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Centra.

Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Centra, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od 3 dana od dana isticanja pismena.

## XII. NADOKNADA ŠTETE

### Članak 89.

Bez dopuštenja ravnatelja radnik Centra ne smije za sebe ili drugu osobu obavljati poslove sredstvima ili opremom Centra.

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

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

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

### Članak 90.

Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima je počinjena šteta.

Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 1. ovog članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.

### Članak 91.

Ako radnik na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu trećoj osobi, a tu je štetu naknadio Centar, radnik je dužan Centru vratiti iznos koji je on isplatio trećoj osobi.

### Članak 92.

Centar će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu Centru prouzročio kaznenim djelom s namjerom.

### Članak 93.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Centar je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koja je uzrokovana radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

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

#### Članak 94.

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

Potraživanja naknade štete zastarijevaju u skladu s propisima obveznog prava.

### XIII. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

#### Članak 95.

Centar je obvezan u okviru mogućnosti osigurati Radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.

Ako radnici ne utemelje Radničko vijeće, Centar će iste uvjete iz stavka 1. ovog članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Centru koji se ravnatelju pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti Radničkog vijeća.

#### Članak 96.

Za izvješćivanje Radničkog vijeća o poslovnim podacima Centra propisanim zakonom i savjetovanje s Radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih odluka ovlašten je ravnatelj.

Ravnatelj sukladno zakonskim odredbama vodi računa o obvezi suodlučivanja s Radničkim vijećem o određenim pitanjima u kojima nije u mogućnosti samostalno donijeti odluku.

#### Članak 97.

Pobliži uvjeti za rad Radničkog vijeća uredit će se sporazumom između Radničkog vijeća i Centra.

Ako je Radničko vijeće utemeljeno suprotno zakonu ili je kod provođenja izbora za radničko vijeće bilo teškog kršenja odredbi zakona, koje je utjecalo na rezultate izbora, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak za poništenje izbora pred nadležnim sudom.

Ako Radničko vijeće ili član Radničkog vijeća prekrši obveze koje ima prema zakonu odnosno drugom propisu, ugovoru ili sporazumu, ravnatelj je dužan pokrenuti postupak raspuštanja Radničkog vijeća ili isključenja pojedinog člana Radničkog vijeća pred nadležnim sudom.

Za postupke iz stavaka 2. i 3. ovog članka nadležan je općinski sud mjesno nadležan prema sjedištu Centra.

#### Članak 98.

Skup radnika čine svi radnici zaposleni u Centru.

Skup radnika saziva Radničko vijeće uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, dva puta godišnje, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti Centra.

Ako u Centru nije utemeljeno Radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima Radničkog vijeća, skup radnika ovlašten je sazvati ravnatelj.

Kada je u Centru utemeljeno Radničko vijeće, ravnatelj može sazvati skup radnika ne osporavajući Radničkom vijeću pravo na sazivanje skupa radnika i vodeći računa da se time ne ograničavaju ovlasti Radničkoga vijeća.

Kod postupanja prema stavku 3. i 4. ovog članka, ravnatelj je dužan savjetovati se s Radničkim vijećem.

#### XIV. OGLASNA PLOČA

##### Članak 99.

Centar ima oglasnu ploču koja se nalazi u zbornici koja je dostupna svim osobama koje rade u Centru.

Oglasna ploča služi za objavljivanje obavijesti o rasporedu radnih obveza radnika Centra i drugih obavijesti koje su bitne radi bolje komunikacije radnika s ravnateljem, Radničkim vijećem i sindikatom, odnosno sindikalnim povjerenikom.

Na oglasnu ploču svoje obavijesti i odluke smiju stavljati isključivo:

1. ravnatelj ili osoba koju ravnatelj ovlasti
2. Radničko vijeće
3. sindikalni povjerenik
4. predsjednik Školskog odbora
5. tajnik/ca
6. voditelj/ca računovodstva

Obavijesti koje je na oglasnu ploču stavila osoba koja nije za to ovlaštena, bit će odmah uklonjene, a osoba koja je stavila takvu obavijest na oglasnu ploču pismeno upozorena da to ne čini.

Obavijesti s oglasne ploče ne smiju se iznositi izvan Centra.

Ukoliko ista osoba nastavi s objavljivanjem svojih obavijesti, pisama i sl. na oglasnoj ploči, smatrat će se da je grubo povrijedila obveze iz radnog odnosa te će joj biti otkazan ugovor o radu.

Svi radnici u Centru obvezni su svakodnevno provjeravati sve što je objavljeno na oglasnoj ploči Centra.

Smatra se da su svi radnici upoznati s odlukama i obavijestima koje su oglašene na oglasnoj ploči Centra, protekom tri dana od dana kada je ista obavijest ili odluka stavljena na oglasnu ploču.

Odredba iz stavka 2. ovog članka ne odnosi se na radnike koji su opravdano odsutni s posla, npr. na bolovanju, godišnjem odmoru. Za njih rok naveden u stavku 2. ovog članka počinje teći od dana kada je prestalo stanje koje se smatra opravdanom odsutnošću s rada.

## XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 100.

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

### Članak 101.

Odredba članka 87. stavka 3. ovog Pravilnika ne primjenjuje se na potraživanja iz radnog odnosa radnika kojima je rok zastare od tri godine istekao prije 7. kolovoza 2014.

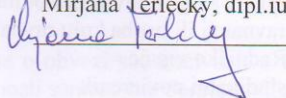
### Članak 102.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu (KLASA: 012-03/13-02/1, URBROJ:2189-22-13-10-01) od 20. prosinca 2013. godine.

### Članak 103.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osam dana od dana objave na oglasnoj ploči Centra.

Predsjednica Školskog odbora:  
Mirjana Terlecky, dipl.iur.



Sukladno članku 27. stavku 1. te članku 150. stavku 3. podstavku 1. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14) Radničko vijeće Centra za odgoj, obrazovanje i rehabilitaciju Virovitica dana 30. travnja 2015. godine dalo je svoju prethodnu suglasnost na donošenje ovog Pravilnika o radu.

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči Centra dana 11. 05. 2015. godine, a stupa na snagu dana 19. 05. 2015. godine.

KLASA: 003-05/15-01/05  
URBROJ:2189-22-10-15-01

Ravnateljica:  
Marija Navarra, mag.rehab.educ.

