

Na temelju članaka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne Novine br. 93/14), članka 181. i 38. Statuta Centra za odgoj, obrazovanje i rehabilitaciju Virovitica , KLASA: 003-05/15-01/9, URBROJ: 2189-22-10-15-01 i KLASA: 012-03/01-1/01, URBROJ: 2189-22-10-17-3 Školski odbor Centra za odgoj, obrazovanje i rehabilitaciju Virovitica na sjednici održanoj dana 11. lipnja 2018. godine na prijedlog ravnateljice Centra za odgoj, obrazovanje i rehabilitaciju Virovitica Margarite Kovačević, dipl. def. i uz prethodnu suglasnost sindikalnog povjerenika u ulozi Radničkog vijeća, donosi:

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

I. O P Ā 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.

Odredbe ovog Pravilnika ne primjenjuju se kada je 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 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.

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 i Zakonom o socijalnoj skrbi te drugim propisima.

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 zakonima i 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.

Nepostojanje zapreka za zasnivanje radnog odnosa dokazuje se uvjerenjem nadležnog suda.

3. Postupak zasnivanja radnog odnosa u Centru

Članak 7.

Za zasnivanje radnog odnosa u Centru raspisuje se javni natječaj.

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 može zasnovati radni odnos s osobom koja ispunjava uvjete za zasnivanje radnog odnosa za koji je Centar prijavio potrebu.

Centar će raspisati natječaj tek nakon što je od Ureda državne uprave obaviješten da u evidenciji nema osobe koja ispunjava uvjete potrebne za traženo radno mjesto, odnosno nakon što se Centar istom tijelu pisano očitovao o razlozima zbog kojih nije primljena upućena osoba.

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.

Centar je obvezan na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.

Članak 8.

O raspisivanju natječaja za radno mjesto ravnatelja odlučuje Školski odbor.

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 7. 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, puno ili nepuno)
4. uvjete koje osobe prijavljene na natječaj trebaju ispunjavati
5. isprave koje se trebaju dostaviti
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 predaje neposredno ili šalje na adresu: Centar za odgoj, obrazovanje i rehabilitaciju Virovitica, Ljudevita Gaja 42, 33000 Virovitica, s naznakom „za natječaj“.

4. Zasnivanje radnog odnosa bez natječaja

Članak 10.

Iznimno od odredbe članka 7. stavka 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
- 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 skladu s odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

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.

6. Uvjeti i poslovi odgojno-obrazovnih, administrativnih i pomoćnih radnika te ostalih 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 posebnom nastavnom planu i programu.

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 važećim Pravilnikom o stručnoj spremi i pedagoško-psihološkom obrazovanju učitelja i stručnih suradnika u osnovnom školstvu.

Poslove stručnih radnika za pružanje socijalnih usluga mogu obavljati osobe koje ispunjavaju uvjete stručne spreme propisane Zakonom o socijalnoj skrbi.

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 koje imaju stručnu spremu iz podstavka 1. ovog stavka.

i najmanje jednu (1) godinu radnog iskustva na računovodstvenim poslovima.

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 je srednja škola tehničke struke.

Stručna sprema za radno mjesto kuharice je završena srednja škola - program kuhar, odnosno KV kuhar.

Stručna sprema potrebna za obavljanje poslova vozača/ekonoma je srednja škola te vozačka dozvola B kategorije.

7. Sklapanje ugovora o radu

Članak 13.

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

Dokumente iz stavka 1. zadržava Centar te ih čuva u osobnom dosjeu radnika.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu u ime Centra sklapa ravnatelj.

Članak 14.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

Članak 15.

Ugovor o radu mora sadržavati najmanje uglavke propisane Zakonom o radu.

Članak 16.

Tajnik Centra dužan je radnika prijaviti na obvezno mirovinsko osiguranje najranije osam (8) dana prije početka rada, a najkasnije prije samog početka rada.

Podatke o prestanku osiguranja, promjenama tijekom osiguranja, kao i promjene podataka, tajnik Centra dužan je prijaviti u roku od 24 sata, od prestanka rada, radnog odnosa ili osiguranja, odnosno promjene tijekom osiguranja.

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

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, ravnatelj izvješćuje radnika 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 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.

10. Rad na određeno vrijeme

Članak 21.

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.

Centar smije s istim radnikom sklopiti svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan 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 22.

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 određenom Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi
- 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 23.

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 24.

Ugovor o radu sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme prestaje sukladno odredbama Zakona o radu.

12. Pripravnici

Članak 25.

Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I. do III. vrste.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:

- 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste;
- 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste;
- 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.

Na zahtjev pripravnika, pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad i ako trajanje pripravničkog staža nije određeno posebnim propisom.

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 prestat će istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

Članak 26.

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 važećeg 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 27.

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

Pripravnik mora dobiti ispitni program i popis ispitne literature.

Za polaganje stručnog ispita, radnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na plaćeni dopust 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.

Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta kao uvjet propisano stjecanje dopunskog pedagoško-psihološkog obrazovanja odlukom ravnatelja, za pripremu i polaganje tog ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 10 radnih dana.

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 zasnivanja radnog odnosa.

Ako osoba iz stavka 5. u navedenome roku ne položi stručni ispit, radni odnos joj prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

Osoba koja ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala dulje od trajanja pripravničkog staža, a nema položene pedagoške kompetencije, radni odnos na poslovima učitelja, nastavnika i stručnog suradnika zasniva uz uvjet stjecanja pedagoških kompetencija.

Osoba iz stavka 7. ovog članka dužna je steći pedagoške kompetencije i položiti stručni ispit u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnog odnosa.

14. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 28.

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 u skladu sa posebnim zakonom.

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 zakona osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

III. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 29.

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.

Radno vrijeme može biti organizirano u smjenama.

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 prijekne potrebe za radom radnika.

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 30.

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.

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 31.

Raspored radnog vremena iz članka 30. ovog Pravilnika utvrđuje se pisanim rješenjem, odnosno odlukom ravnatelja, ako raspored radnog vremena nije određen propisom ili kolektivnim ugovorom.

Članak 32.

Rad u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na stanku, tjedni odmor, godišnji odmor i plaćeni dopust.

Članak 33.

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 34.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset (180) 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 stavka 1. ovog članka smatra se prekovremenim radom.

Ravnatelj je dužan voditi evidenciju zamjena za svakog radnika.

Članak 35.

Ravnatelj je dužan radniku prije početka prekovremenog rada uručiti pisani nalog, a ako ga priroda prijeko potrebe u tome onemogućava u roku od sedam dana od dana od kada je prekovremeni rad radniku usmeno 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.

4. Evidencija radnog vremena

Članak 36.

U Centru se vodi evidencija o svim zaposlenim radnicima u skladu sa važećim Pravilnikom o sadržaju i načinu evidencije o radnicima.

U Centru se vodi evidencija radnog vremena za sve radnike u skladu sa važećim Pravilnikom o evidenciji radnog vremena za radnike školskih ustanova.

IV. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 37.

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 stavka 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.

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 38.

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

3. Tjedni odmor

Članak 39.

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, osigurati 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 stavka 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 40.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti manje od dvadeset (20) dana niti više od trideset (30) dana.

Trajanje godišnjeg odmora zaposlenika u Školi utvrđuje se na način da se na 20 radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

a) prema uvjetima 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 u dvije škole – 1 dan

b) prema složenosti 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

c) prema dužini 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

d) prema posebnim socijalnim uvjetima

- 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

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

Godišnji odmor učitelja u pravilu se podudara sa zimskim, proljetnim i ljetnim odmorom učenika.

Članak 41.

Radnik može u dogovoru s ravnateljem Centra, a u skladu sa stavkom 1. ovog članka, godišnji odmor koristiti u dva ili 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 dva (2) dana godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome obavijesti ravnatelja ili osobu koju on ovlasti najmanje dva (2) ranije, dana 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 42.

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 40. 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.

Članak 43.

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.

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 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 sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 5. 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 44.

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

- sklapanja braka ili životnog partnerstva – 5 radnih dana;
- rođenja ili posvojenja djeteta – 5 radnih dana;
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, maćehe, očuha, skrbnika, staratelja i unuka – 5 radnih dana;
- smrti djeda ili bake radnika te roditelja supružnika – 2 radna dana;
- selidbe u istom mjestu stanovanja – 2 radna dana;
- selidbe u drugo mjesto stanovanja – 4 radna dana;
- teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta – 3 radna dana;
- nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama – 1 radni dan;
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti – 2 radna dana;
- elementarne nepogode – 5 radnih dana;
- dobrovoljno darivanje krvi – 2 radna dana.

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

Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je zaposlenik na godišnjem odmoru, na zahtjev zaposlenika korištenje godišnjeg odmora se prekida te zaposlenik koristi plaćeni dopust.

Članak 45.

Na pisani zahtjev radnika plaćeni dopust iz članka 44. 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. Plaćeni dopust za školovanje i stručno usavršavanje i neplaćeni dopust

Plaćeni dopust za školovanje i stručno usavršavanje

Članak 46.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za školovanje/ili stručno usavršavanje na koje ga je uputio ravnatelj do 5 radnih dana godišnje, a koje je u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Centra.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust, do 15 radnih dana godišnje, na koje je upućen od strane ravnatelja za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima u organizaciji Ministarstva, Agencije za odgoj i obrazovanje, Nacionalnog centra za vanjsko vrednovanje i/ili Agencije za mobilnost i programe Europske unije.

Neplaćeni dopust

Članak 47.

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

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

Članak 48.

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

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.

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

Sa 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 49.

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 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.

2. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 50.

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.

Članak 51.

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 mogućim opasnostima.

3. Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 52.

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.

Prava roditelja, roditelja i posvojitelja ostvaruju se u skladu s odredbama Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama te ostalim posebnim zakonima propisima.

4. Zaštita privatnosti radnika

Članak 53.

Radnik treba pravodobno dostaviti odgovornoj osobi u Centru odgovarajuće osobne podatke i isprave kao i sve izmjene a vezane za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

Ukoliko podaci iz stavka 1. ovog članka nisu pravodobno dostavljeni odgovornost za eventualnu štetu snosi radnik.

Obrada osobnih podataka

Članak 54.

Osobni podaci 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.

Sukladno Općoj uredbi o zaštiti podataka obrada osobnih podataka mora biti poštena, zakonita i transparentna, što podrazumijeva da za svaku radnju nad osobnim podacima mora postojati jedan od ranije navedenih pravnih temelja taksativno pobrojanih u članku 6. i članku 9. Uredbe te postojanje točno određene i zakonite svrhe koja mora biti propisana zakonom ili određena od strane voditelja obrade.

Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Centra kojeg 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 podaci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost, osim kada je dostava osobnih podataka propisana odredbama Zakona o radu ili drugih zakonskih i podzakonskih akata kojima se uređuje i regulira zaštita osobnih podataka.

U svrhu zaštite sigurnosti učenika i korisnika, radnika i svih drugih osoba koje se zateknu 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 koristi se sustav videonadzora koji obuhvaća vanjski prostor i unutarnje zajedničke prostorije.

Putem videonadzora u svrhe navedene u stavku 6. ovog članka prikupljaju se sljedeći osobni podaci:

1. lik
2. OIB (ukoliko se istim raspolaže)
3. ime i prezime (ukoliko se istim raspolaže)

U slučaju dokazivanja određenog protupravnog ponašanja propisanog važećim propisima u Republici Hrvatskoj podaci iz stavka 7. 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 aktivnosti obrade osobnih podataka koja sadrži:

- naziv zbirke
- naziv i sjedište Centra
- svrhu obrade
- pravni temelj uspostave
- kategoriju osoba na koje se podatci odnose
- vrste podataka koji se obrađuju
- način prikupljanja i čuvanja podataka
- vremensko razdoblje čuvanja i uporabe podataka
- osobno ime odnosno naziv primatelja zbirke, njegovu adresu odnosno sjedište
- naznaku unosa ili iznosa 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.

5. Zabrana diskriminacije

Članak 55.

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.

6. Zaštita dostojanstva

Članak 56.

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 ili sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama Radničkog vijeća imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Ako sindikat ne dostavi suglasnost ili je odbije dati, poslodavac može imenovati samostalno osobu ovlaštenu od poslodavca za zaprimanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva.

Članak 57.

Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika.

Uznemiravanje je svako diskriminirajuće ponašanje koje za cilj ima ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za zaposlenika, kojim se zaposlenik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugog zaposlenika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih teškoća.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu osobe dostojanstva zaposlenika, 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.

7. Postupak zaštite dostojanstva

Članak 58.

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

Poslodavac je dužan o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva zaposlenika obavijestiti ovlaštenu osobu.

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

- je ovlaštena osoba odsutna
- se 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

Ovlaštena osoba dužna je, odmah, a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, pozvati radnika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. O očitovanju radnika sastavlja se bilješka koju taj radnik i ovlaštena osoba supotpisuju.

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

U provođenju postupka ovlaštena osoba mora poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

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 57. stavka 1. ovog Pravilnika, ovisno o svakom pojedinom slučaju ravnatelju 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 59.

Ako ravnatelj ne provede predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Za vrijeme prekida rada prema iz stavka 1. 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 60.

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 61.

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 važećih kolektivnih 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 ravnatelj tih škola sklopit će sporazum o ostvarivanju materijalnih prava radnika iz stavka 1. ovog članka.

Članak 62.

Na dan 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 63.

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.

Osobne obustave radnika računovodstvo Centra nije dužno ustezati kod obračuna plaće.

Članak 64.

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, trošak dnevnice, prijevoza, noćenja, uporaba osobnog automobila isplaćuje se sukladno odredbama važećeg kolektivnog ugovora.

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

Članak 65.

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

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

VII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

1. Prestanak ugovora o radu

Članak 66.

Ugovor o radu prestaje sukladno odredbama Zakona o radu i važećih kolektivnih ugovora.

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 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 67.

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

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU RAVNATELJA CENTRA

Članak 68.

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 69.

Ravnatelj Centra i radnik mogu otkazati ugovor o radu sukladno odredbama Zakona 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. Odlučivanje o prestanku radnog odnosa

Članak 70.

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.

2. Udaljavanje radnika od obavljanja poslova

Članak 71.

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.

3. Otkaz ugovora o radu zbog pravomoćne presude

Članak 72.

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.

4. Vraćanje isprava radniku nakon prestanka radnog odnosa

Članak 73.

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

Prethodni postupak mirnog rješavanja spora

Članak 74.

Radnik koji smatra da mu je ravnatelj povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može, u roku od tri (3) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za odluku, ravnatelju dostaviti zahtjev za mirno rješenje spora (prethodni postupak mirnog rješavanja spora).

U zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka zaposlenik odmah predlaže i člana radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika, odnosno neku drugu osobu - kao osobu koja će, uz podnositelja zahtjeva i ravnatelj, dobrovoljno sudjelovati kao posrednik u tom postupku.

Ravnatelj mora u roku od tri (3) dana od zaprimanja zahtjeva, pozvati predloženu osobu da se izjasni prihvaća li sudjelovati kao posrednik u rješavanju spora prema zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka.

Ukoliko osoba iz stavka 2. ovoga članka prihvati sudjelovanje, ravnatelj žurno, a najkasnije u roku od tri (3) dana, saziva sastanak na kojem će se pokušati mirno riješiti nastali spor.

Posrednik postupa nepristrano te sudionike usmjerava prema iznalaženju sporazumnog rješenja.

Svi podatci izneseni u prethodnom postupku posredovanja su tajni, a postupak je žuran.

Za potrebe postupka, ravnatelj određuje zapisničara, a u zapisniku se ukratko navode sudionici, datum održanog sastanka, predmet spora te kako je okončan prethodni postupak mirnog rješavanja spora.

Prethodni postupak mirnog rješavanja spora okončava se odbijanjem sudjelovanja predložene osobe kao posrednika, sporazumnim rješenjem spora, protekom rokova iz ovog članka, nepostizanjem sporazumnog rješenja.

Ukoliko se nastali spor ne riješi sporazumno u prethodnom postupku posredovanja, radnik može unutar preostalog roka za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava iz radnog odnosa propisanog posebnim propisom, a koji se rok računa od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za odluku, podnijeti zahtjev za zaštitu prava iz radnog odnosa Školskom odboru.

2. Odlučivanje o zahtjevu za zaštitu prava iz radnog odnosa

Članak 75.

Ako raspolaže relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, Školski odbor treba o zahtjevu iz članka 74. stavka 9. 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 76.

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 odnosno 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 77.

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

Potvrdu o izvršenom dostavljanju potpisuju ovlaštena osoba i radnik.

Na dostavnici radnik sam treba naznačiti nadnevak primitka pismena.

Ako radnik odbije primitak pismena ovlaštena osoba će odbijanje primitka zabilježiti na pismenu te naznačiti na dostavnici dan, sat i razlog odbijanja primitka i istog dana ga izvesti 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 78.

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 79.

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 80.

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 81.

Naknada štete koju radnik na radu ili u svezi s radom uzrokuje poslodavcu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno odnosno da zaposlenik do sada nije uzrokovao štetu, ako:

- se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada ustanove; ili
- je zaposlenik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila; ili
- se radi o invalidu, starijem zaposleniku ili samohranom roditelju ili skrbniku; ili
- se radi o manjoj šteti.

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka iznosi najmanje 20%, a zaposlenika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

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

Članak 82.

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 83.

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

Potraživanja naknade štete zastarijevaju u skladu s propisima obveznog prava.

XIII. SINDIKAT, RADNIČKO VIJEĆE I SKUP RADNIKA

Sindikat

Članak 84.

Sindikat je dužan pisano obavijestiti poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i sindikalnih predstavnika.

Poslodavac je dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika odnosno predstavnika po mogućnosti odmah, ali najkasnije u roku od tri (3) dana.

Poslodavac je dužan u pisanom obliku odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika najkasnije u roku od pet (5) dana.

Sindikalni povjerenik odnosno predstavnik ne smije biti spriječen ili ometan u obnašanju svoje dužnosti ako djeluje u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo održati sindikalne sastanke u radno vrijeme Škole vodeći računa da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti radu Škole.

Svi članovi sindikata imaju pravo jednom u šest mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme Škole, o čemu trebaju obavijestiti poslodavca, pazeći da se sastanak organizira na vrijeme i na način koji najmanje narušavaju redovno poslovanje Škole.

Radničko vijeće

Članak 85.

Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima tajnim glasovanjem, izabrati svog predstavnika koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

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

Ako u Školi nije utemeljeno radničko vijeće, sva njegova prava i obveze u skladu sa Zakonom o radu preuzima jedan sindikalni povjerenik ili više sindikalnih povjerenika.

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.

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 6. i 7. ovog članka nadležan je općinski sud mjesno nadležan prema sjedištu Centra.

Skup radnika

Članak 86.

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 87.

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

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 88.

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

Članak 89.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu KLASA: 003-05/15-01/05, URBROJ:2189-22-10-15-01 od 6. svibnja 2015. godine.

Članak 90.

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

KLASA: 003-05/18-03/02
URBROJ:2189-22-10-18-3

Predsjednica Školskog odbora:
Đurđa Aragović, dipl. polit.

Sukladno članku 27. stavku 1. te članku 150. stavku 3. podstavku 1. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14) sindikalni povjerenik u ulozi Radničkog vijeća dana 9. lipnja 2018. godine dao je svoju prethodnu suglasnost na donošenje ovog Pravilnika o radu.

Sindikalni povjerenik u ulozi Radničkog vijeća
Melita Ključec, dipl. def.

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči Centra dana 12. lipnja 2018. godine, a stupa na snagu dana 21. lipnja 2018. godine.

Ravnateljica:
Margarita Kovačević, dipl. def.