



PRAVILNIK O RADU

svibanj 2024. godine

SADRŽAJ:

I. OPĆE ODREDBE	3
II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	5
1. Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Domu	5
Odgojno-obrazovni radnici	5
Tajnik školske ustanove 1.....	5
Voditelj računovodstva	6
Zdravstveni radnik prvostupnik u sustavu obrazovanja.....	6
Stručni radnik na tehničkom održavanju.....	6
Noćni pazitelj u učeničkom domu	6
Referent (ekonom – skladištar).....	7
Referent (računovodstveni radnik).....	7
Kuhar – slastičar 2.....	7
Čistač – Spremač	7
Pomoćni radnik (radnik za pranje, glačanje i popravak rublja – pralja) ..	7
2. Prednost pri zasnivanju radnog odnosa	8
3. Zapore za zasnivanje radnog odnosa u Domu	8
4. Zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja	8
5. Zasnivanja radnog odnosa bez natječaja	9
6. Odlučivanje o zasnivanju radnog odnosa	9
7. Sklapanje ugovora o radu	9
8. Sadržaj i oblik ugovora o radu odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu	10
9. Prijava radnika na mirovinsko i zdravstveno osiguranje	11
10. Probni rad	11
11. Ugovor o radu neodređeno vrijeme	12
12. Ugovor o radu na određeno vrijeme.....	13
13. Procjena i vrednovanje kandidata	14
III. PRIPRAVNICI	15
IV. RADNO VRIJEME	17
V. ODMORI I DOPUSTI	22
VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA	28
1. Zaštita zdravlja radnika	28
2. Zaštita i sigurnost na radu	28
3. Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja	29
4. Zaštita privatnosti radnika	29
5. Zaštita osobnih podataka radnika.....	29
6. Zaštita dostojanstva	29
7. Imenovanje osobe ovlaštene za rješavanje pritužbi za zaštitu dostojanstva	30
8. Postupak zaštite dostojanstva	30
VII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I OSTALA MATERIJALNA PRAVA	32
VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU	33
1. Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme.....	33
2. Prestanak ugovora o radu na neodređeno vrijeme	33
3. Prestanak ugovora o radu ravnatelja Doma	34
4. Izvanredni otkaz ugovora o radu	34
5. Redoviti otkaz ugovora o radu	34

5.1. Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu.....	35
5.2. Osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu.....	35
5.3. Otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika	35
5.4. Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora.....	36
6. Odlučivanje o prestanku ugovora o radu	36
7. Udaljavanje radnika od obavljanja poslova.....	36
8. Otkaz ugovora o radu zbog pravomoćne presude.....	37
9. Odlučivanje o statusu radnika	37
10. Vraćanje isprava radniku nakon prestanka radnog odnosa	38
IX. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA	39
X. DOSTAVA PISMENA	40
XI. NAKNADA ŠTETE	41
XII. PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U INOZEMSTVO	42
XIII. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA	43
XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	44

Na temelju članaka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022, 64/2023), članka 78. Statuta Doma učenika Sušak te članka 118. Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (NN 87/2008, 86/2009, 92/2010, 105/2010, 90/2011, 5/2012, 16/2012, 86/2012, 94/2013, 152/2014, 7/2017, 68/2018, 98/2019, 64/2020, 151/2022, 156/2023), Domski odbor Doma učenika Sušak, nakon prethodnog savjetovanja sa Sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama Radničkog vijeća, na 39. sjednici održanoj dana 10. svibnja 2024. godine donio je

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Dom učenika Sušak kao poslodavac (u daljnjem tekstu: Dom) uređuje uvjete rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obveze Doma i radnika, plaće i ostala materijalna prava radnika, organizaciju rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Domu.

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

Članak 2.

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

(2) Nitko u Domu ne može početi s radom bez sklopljenog ugovora o radu.

(3) Odredbe ovoga Pravilnika kojima se reguliraju ugovor o radu na određeno vrijeme, prestanak ugovora o radu, otkazni rok i otpremnina ne primjenjuju se na ravnatelja Doma.

Članak 3.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom o radu, Kolektivnim ugovorom za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama i Temeljnim kolektivnim ugovorom za zaposlenike u javnim službama (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovori) ili drugim propisom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim ako zakonom nije drukčije propisano.

Članak 4.

(1) Prije nego što radnik započne s radom ravnatelj Doma, ili druga za to ovlaštena osoba, dužan je upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu u Domu.

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

Članak 5.

- (1) Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja Doma, odnosno drugih osoba ovlaštenih od strane ravnatelja Doma, u skladu s naravi i vrstom rada.
- (2) Dom uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika jamči mogućnost izvršavanja ugovornih obveza dok rad i ponašanje radnika ne šteti radu i ugledu Doma.
- (3) Prava i obveze radnika i Doma iz ugovora o radu, zakona i ovoga Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika.
- (4) Nazivi radnih mjesta u člancima 9. – 18. ovoga Pravilnika određeni su u skladu s uredbom kojom su propisani nazivi radnih mjesta, uvjeti za raspored i koeficijenti za obračun plaće u javnim službama.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Domu

Članak 6.

Osoba koja zasniva radni odnos u Domu mora ispunjavati opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa sukladno općem propisu o radu i posebne uvjete sukladno Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, odnosno drugim propisima kada je tako propisano.

Odgojno-obrazovni radnici

Članak 7.

(1) Odgojno-obrazovni radnici trebaju imati odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja koju propisuje ministar nadležan za obrazovanje.

(2) Odgojno-obrazovni radnici obvezni su imati pedagoško, psihološko, didaktičko i metodičko obrazovanje – pedagoške kompetencije, odnosno steći te kompetencije u roku propisanom Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

(3) Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Domu za osobe koje sudjeluju u odgojno-obrazovnom radu s učenicima jesu poznavanje hrvatskog jezika i latiničnog pisma u mjeri koja omogućava izvođenje odgojno-obrazovnog rada.

(4) Ako se ne može zasnovati radni odnos s osobom koja ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja i koja ima stečene pedagoške kompetencije, radni odnos može se zasnovati s osobom koja ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja, a nema potrebne pedagoške kompetencije uz uvjet stjecanja tih kompetencija u roku propisanom Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

(5) Uvjeti i odgovarajuća vrsta i razina obrazovanja za odgojno-obrazovne radnike Doma – odgajatelje i stručne suradnike – propisani su Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi te Pravilnikom o stručnoj spremi i pedagoško-psihološkom obrazovanju nastavnika u srednjem školstvu.

Članak 8.

(1) Poslove odgajatelja u Domu može obavljati osoba koja je završila sveučilišni diplomski studij odgovarajuće vrste i ima pedagoške kompetencije.

(2) Poslove stručnog suradnika u Domu može obavljati osoba koja je završila sveučilišni diplomski studij odgovarajuće vrste i ima pedagoške kompetencije.

Tajnik školske ustanove 1

Članak 9.

(1) Tajnik školske ustanove 1 obavlja poslove tajnika školske ustanove.

(2) Navedene poslove može obavljati osoba koja je završila:

a) sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij pravne struke ili stručni diplomski studij javne uprave,

b) stručni prijediplomski studij upravne struke, ako se na natječaj ne javi osoba iz točke a) ovoga stavka.

Voditelj računovodstva u školi/domu 1

Članak 10.

- (1) Voditelj računovodstva u školi 1 obavlja poslove voditelja računovodstva.
- (2) Uvjeti za obavljanje poslova voditelja računovodstva iz stavka 1. ovog članka jesu:
 1. završen sveučilišni diplomski studij ekonomije, odnosno sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij ekonomije, odnosno stručni diplomski studij ekonomije, odnosno sveučilišni prijediplomski studij ekonomije ili stručni prijediplomski studij ekonomije, odnosno viša ili visoka stručna sprema ekonomske struke stečena prema ranijim propisima.
 2. godina dana radnog iskustva na poslovima proračunskog računovodstva.
- (3) Osoba zatečena na radnom mjestu voditelja računovodstva u školi/domu 2 nastavlja s obavljanjem poslova u Domu.

Zdravstveni radnik prvostupnik u sustavu obrazovanja

Članak 11.

- (1) Zdravstveni radnik prvostupnik u sustavu obrazovanja obavlja poslove medicinske sestre/medicinskog tehničara.
- (2) Uvjeti za obavljanje poslova medicinske sestre/medicinskog tehničara jesu:
 1. završen preddiplomski sveučilišni studij sestrinstva ili stručni studij sestrinstva, odnosno viša stručna sprema za medicinske sestre stečena prema ranijim propisima
 2. godina dana radnog iskustva u struci.

Stručni radnik na tehničkom održavanju

Članak 12.

- (1) Stručni radnik na tehničkom održavanju obavlja poslove domara i poslove rukovatelja centralnim grijanjem (domar-kotlovnica).
- (2) Uvjeti za obavljanje poslova iz stavka 1. ovog članka jesu:
 1. završena srednja škola – tehničke struke (IV. stupanj obrazovanja),
 2. zdravstvena sposobnost za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada,
 3. godina dana radnog iskustva u struci,
 4. uvjerenje o položenom stručnom ispitu za rukovatelja centralnog grijanja sukladno. Pravilniku o poslovima upravljanja i rukovanja energetskim postrojenjima i uređajima,
- (3) Uvjerenje o posebnoj zdravstvenoj sposobnosti pribavlja se prije sklapanja ugovora o radu u skladu s posebnim propisima te se dokazuje uvjerenjima ovlaštenih zdravstvenih ustanova.
- (4) Liječnički pregled obavlja se prije sklapanja ugovora o radu, a troškove liječničkog pregleda snosi Dom.

Noćni pazitelj u učeničkom domu

Članak 13.

- (1) Noćni pazitelj u učeničkom domu obavlja poslove noćnog pazitelja.
- (2) Uvjeti za noćnog pazitelja jesu:

1. najmanje srednja stručna sprema (pedagoško usmjerenje ili gimnazija ili upravni referent ili hotelijersko-turistički tehničar),
2. godina dana radnog iskustva.

Referent (ekonom– skladištar)

Članak 14.

- (1) Referent (ekonom-skladištar) obavlja poslove ekonomista.
- (2) Uvjeti za poslove iz stavka 1. ovog članka jesu:
 1. završena srednja škola ekonomskog usmjerenja,
 2. poznavanje rada na računalu,
 3. posjedovanje vozačke dozvole B kategorije.

Referent (računovodstveni radnik)

Članak 15.

- (1) Referent (računovodstveni radnik) obavlja poslove računovodstvenog radnika.
- (2) Uvjeti za obavljanje poslova iz stavka 1. ovog članka jesu:
 1. završena srednja ekonomska škola ili gimnazija,
 2. poznavanje rada na računalu.

Kuhar – slastičar 2

Članak 16.

- (1) Kuhar – slastičar 2 obavlja poslove kuhara.
- (2) Uvjet je za obavljanje poslova iz stavka 1. ovog članka jest završena srednja škola – program kuhar, odnosno KV kuhar.
- (3) U slučaju da osoba nema završen tečaj higijenskog minimuma istu se prijavljuje na tečaj odmah nakon sklapanja ugovora o radu.

Čistač - spremač

Članak 17.

- (1) Čistač – spremač obavlja poslove spremača.
- (2) Uvjet za radno mjesto spremača jest završena osnovna škola.

Pomoćni radnik (radnik za pranje, glačanje i popravak rublja – pralja)

Članak 18.

- (1) Pomoćni radnik obavlja poslove pranja, glačanja, i popravak rublja (pralja).
- (2) Uvjeti za obavljanje poslova iz stavka 1. ovog članka jesu:
 1. završena osnovna škola,
 2. poznavanje osnova šivanja.

2. Prednost pri zasnivanju radnog odnosa

Članak 19.

Pri zasnivanju radnog odnosa ravnatelj Doma obvezan je u propisanim slučajevima dati prednost pri zapošljavanju određenim kategorijama osoba koje ispunjavaju sve propisane uvjete, a imaju prednost u odnosu na ostale kandidate samo pod jednakim uvjetima, u skladu s odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi te drugim posebnim propisima.

3. Zapreke za zasnivanje radnog odnosa u Domu

Članak 20.

(1) Radni odnos u Domu ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela navedenih u članku 106. stavcima 1. i 2. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

(2) Radni odnos u Domu ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Nepostojanje zapreka za zasnivanje radnog odnosa u Domu iz stavka 1. ovoga članka dokazuje se uvjerenjem ministarstva nadležnog za pravosuđe da se osoba ne nalazi u evidenciji pravomoćno osuđenih osoba, a to uvjerenje ravnatelj Doma pribavlja po službenoj dužnosti.

(4) Nepostojanje zapreka iz stavka 2. ovoga članka dokazuje se uvjerenjem nadležnog suda da se protiv osobe ne vodi kazneni postupak.

4. Zasnivanje radnog odnosa na temelju natječaja

Članak 21.

(1) Radni odnos u Domu zasniva se u pravilu na temelju natječaja.

(2) Potrebu za zapošljavanjem novog radnika u Domu utvrđuje ravnatelj.

(3) Potreba za radnikom prijavljuje se upravnom tijelu županije nadležnom za poslove obrazovanja koji vodi evidenciju o radnicima za kojima je prestala potreba u cijelosti ili u dijelu radnog vremena.

(4) Ako u evidenciji postoji odgovarajuća osoba, na prijedlog upravnog tijela županije nadležnog za poslove obrazovanja, Dom može zasnovati radni odnos s osobom koja ispunjava uvjete za zasnivanje radnog odnosa za koje je Dom prijavio potrebu.

(5) Dom može raspisati natječaj tek nakon što ga je upravno tijelo županije nadležno za poslove obrazovanja obavijestio da u evidenciji nema odgovarajuće osobe, odnosno nakon što se ravnatelj Doma istom tijelu pisano očitovao o razlozima zbog kojih nije primljena upućena osoba.

(6) Način objave i sadržaj natječaja, postupak procjene i vrednovanja kandidata, imenovanje i način rada povjerenstva koje sudjeluje u procjeni i vrednovanju kandidata i drugo vezano uz zapošljavanje na radnim mjestima u Domu provode se u skladu s Pravilnikom o načinu i postupku zapošljavanja u Domu učenika Sušak.

(7) O vremenu objavljivanja natječaja odlučuje ravnatelj.

(8) Radni odnos u Domu zasniva se s osobom koja ispunjava uvjete iz članka 105. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

(9) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 105. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, natječaj će se ponoviti u roku od pet

(5) mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenoga natječaja radni odnos može se zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

5. Zasnivanje radnog odnosa bez natječaja

Članak 22.

(1) Iznimno od odredbe članka 21. ovoga Pravilnika, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu bez natječaja:

- na određeno vrijeme kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu na vrijeme do 60 dana na temelju samostalne odluke ravnatelja Doma, u skladu s odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi,
- s osobom kojoj je ugovor o radu na neodređeno vrijeme otkazan zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga i koja se nalazi u evidenciji upravnog tijela županije nadležnog za poslove obrazovanja,
- do punog radnog vremena s radnikom koji u Domu ima zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme,
- na zahtjev radnika zaposlenog u školskoj ustanovi na neodređeno vrijeme, premještajem u drugu školsku ustanovu, na temelju sporazuma ravnatelja školskih ustanova,
- s osobom koja je tijekom studija bila korisnik državne stipendije Ministarstva znanosti i obrazovanja (dalje: MZO) za STEM nastavničke studije i koja je, sukladno uvjetima stipendiranja, preuzela obvezu rada u školskoj ustanovi. Dom će od MZO zatražiti popise i kontakte korisnika državne stipendije MZO za STEM područja, a na temelju dostavljenih podataka Dom će uputiti službeni poziv osobi za zasnivanje radnog odnosa,
- na poslovima odgajatelja na određeno vrijeme do godinu dana s osobom u mirovini koja ispunjava uvjete natječaja, s mogućnošću produljenja ugovora na određeno vrijeme za dodatnih godinu dana, ali ne dulje od 67. godine života ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete za odgajatelja iz članka 105. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

6. Odlučivanje o zasnivanju radnog odnosa

Članak 23.

(1) O zasnivanju radnog odnosa odlučuje ravnatelj Doma uz prethodnu suglasnost Domskog odbora, a samostalno u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu na vrijeme do 60 dana.

(2) U postupku zasnivanja radnog odnosa ravnatelj Doma traži prethodnu suglasnost Domskog odbora za zasnivanje radnog odnosa s osobom koja ispunjava uvjete natječaja, odnosno s drugom odgovarajućom osobom ako se na natječaj nije prijavila osoba koja ispunjava uvjete natječaja.

(3) Zahtjev za dobivanje prethodne suglasnosti može biti usmeni na sjednici Domskog odbora ili pisani.

(4) Ako Domski odbor uskrati suglasnost ravnatelju Doma za zasnivanje radnog odnosa s osobom za koju je ravnatelj Doma zatražio prethodnu suglasnost, ravnatelj može zatražiti prethodnu suglasnost Domskog odbora za 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.

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

(6) Ako se Domski odbor ne očituje u roku od 10 dana od dana dostave pisanog zahtjeva za suglasnošću iz stavka 2. ili 3. ovoga članka, smatra se da je suglasnost dana.

7. Sklapanje ugovora o radu

Članak 24.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

(2) Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ravnatelj Doma i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim sastojcima ugovora o radu.

(3) Ugovor o radu u ime Doma sklapa ravnatelj Doma.

(4) Pri pregovorima o sklapanju ugovora o radu ili pri provjeri radnih i stručnih sposobnosti prema članku 37. ovoga Pravilnika zabranjeno je svako postupanje koje može imati obilježje izravne ili neizravne diskriminacije osobe koja traži zaposlenje.

(5) Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj Doma može od osobe koja traži zaposlenje tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za obavljanje ugovorenih poslova.

(6) Pri sklapanju ugovora o radu ravnatelj Doma ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

(7) Prije sklapanja ugovora o radu ravnatelj Doma provjerit će kod nadležnog fakulteta, ustanove odnosno institucije vjerodostojnost diplome, svjedodžbe odnosno druge javne isprave na temelju koje se sklapa ugovor o radu.

(8) Ako je zbog žurnosti potrebe obavljanja poslova ugovor o radu sklopljen prije provjere javne isprave na temelju koje se sklapa ugovor o radu, ravnatelj Doma pokrenut će postupak provjere najkasnije u roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu.

8. Sadržaj i oblik ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu

Članak 25.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

(2) Ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju (OIB) te njihovu prebivalište odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
3. nazivu radnog mjesta odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
5. sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,

6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
 7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Dom,
 8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne, odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koje radnik ima pravo,
 9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
 10. ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
 11. pravo na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje ako ono postoji,
 12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.
- (3) Umjesto podataka iz stavka 2. točaka 6., 7., 8. i 9. te 11. i 12. ovoga članka moguće je upućivanje na primjenu odredbi odgovarajućeg zakona, podzakonskog akta, Kolektivnog ugovora te ovoga Pravilnika i u tom slučaju odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

Članak 26.

- (1) Dom je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu.
- (2) Ako se ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku, to ne utječe na postojanje i valjanost ugovora o radu.
- (3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, ravnatelj Doma dužan je prije početka rada radniku uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.
- (4) Pisana potvrda iz stavka 3. ovoga članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz članka 25. stavka 2. ovoga Pravilnika.

9. Prijava radnika na mirovinsko i zdravstveno osiguranje

Članak 27.

Dom je dužan radniku uručiti 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.

10. Probni rad

Članak 28.

- (1) Pri sklapanju ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad ne može se ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora) iz članka 123. stavku 1. Zakona o radu.
- (3) Probni rad ugovara se ugovorom o radu, a vrijeme trajanja utvrđuje se u skladu sa zakonskim odredbama i odredbama Kolektivnog ugovora za konkretno radno mjesto.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, razdoblje u kojemu je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, a osobito u slučaju ako je zaposlenik bio odsutan najmanje deset dana zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava u skladu s posebnim propisom i slučaju korištenja prava na plaćeni dopust.
- (5) U slučaju iz stavka 4. ovog članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti radnika na probnom radu, a ukupno trajanje probnog rada prije i nakon prekida ne može biti duže od ugovorenog u skladu sa stavkom 3. ovoga članka.

(6) Pri ugovaranju probnog rada kod sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora o radu i vrsti poslova koje radnik obavlja.

(7) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Članak 29.

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

(2) Probni rad radnika prati ravnatelj Doma, ovlaštena osoba ili povjerenstvo koje imenuje ravnatelj Doma.

Članak 30.

(1) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

(2) Kada radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor o radu otkazuje mu se uz prethodnu suglasnost Domskog odbora i otkazni rok od najmanje jedan tjedan.

(3) Na otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavanja radnika na probnom radu 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. stavka 1. (početak otkaznog roka) i članka 125. (sudski raskid radnog odnosa).

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

(5) Ako je Dom s radnikom sklopio ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora o radu zbog nezadovoljavanja radnika na probnom radu, radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. Zakona o radu i pravo na otpremninu prema članku 126. Zakona o radu.

11. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 31.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme uvijek kada postoji potreba za trajnim zapošljavanjem radnika, a Dom ima sva potrebna odobrenja za sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme u skladu sa zakonskim odredbama.

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

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

Članak 32.

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

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

12. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 33.

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanje posla privremena.

(2) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, a koji se mora navesti u tome ugovoru o radu prema Zakonu o radu smatra se:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika,
- obavljanje poslova čije je trajanje zbog prirode njihova izvršenja ograničeno rokom,
- nastupanje određenog događaja.

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

(4) 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.

(5) Istekom roka od tri godine iz stavaka 3. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopnog sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Dom s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa u Domu do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Članak 34.

(1) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine prema uvjetima i na način propisan Zakonom o radu.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se sklopiti i na vrijeme duže od tri godine u slučaju:

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

(3) Ugovor o radu na određeno vrijeme sklapa se i u drugim slučajevima propisanim zakonom te u skladu s odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi u sljedećim slučajevima:

- zamjene 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 Dom 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 propisan način, ali ne dulje od 60 dana,
- na poslovima odgajatelja na određeno vrijeme do godinu dana s osobom u mirovini koja ispunjava uvjete natječaja, s mogućnošću produljenja ugovora na određeno vrijeme za dodatnih godinu dana, ali ne dulje od 67. godina života ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete za odgajatelja iz članka 105. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

Članak 35.

(1) Radnicima koji su u Domu zaposleni na određeno vrijeme ravnatelj Doma dužan je osigurati iste uvjete rada kao i radnicima koji su u Domu zaposleni na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su u Domu zaposleni na neodređeno vrijeme.

(2) Radnike koji su u Domu zaposleni na određeno vrijeme ravnatelj Doma dužan je izvijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 36.

(1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje prestankom objektivnog razloga, istekom roka na koji je sklopljen odnosno nastupanjem određenog događaja.

(2) O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj Doma izvješćuje radnika pisanim putem.

13. Procjena i vrednovanje kandidata

Članak 37.

Prije izbora, odnosno sklapanja ugovora o radu provodi se postupak u skladu s Pravilnikom o načinu i postupku zapošljavanja u Domu učenika Sušak.

III. PRIPRAVNICI

Članak 38.

- (1) Odgajatelji i stručni suradnici koji prvi put zasnivaju radni odnos u zanimanju za koje su se školovali zasnivaju radni odnos kao pripravnici.
- (2) Pripravnički staž traje godinu dana i u tom razdoblju pripravnik se osposobljava za samostalan rad.
- (3) Prava i obveze Doma i pripravnika iz stavka 1. ovoga članka određuju se ugovorom o radu.
- (4) Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno ili određeno vrijeme uz uvjet polaganja stručnog ispita u zakonski propisanom roku.

1. Stručni ispit

Članak 39.

- (1) Nakon isteka pripravničkog staža pripravnik je dužan položiti stručni ispit u roku od godine dana od dana isteka pripravničkog staža.
- (2) Ako pripravnik ne položi stručni ispit u roku navedenom u stavku 1. ovoga članka, prestaje mu radni odnos istekom zadnjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.
- (3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, rok za polaganje stručnog ispita u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad.

Članak 40.

- (1) S osobom koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koji se školovala, izjednačena je i osoba čije je radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala kraće od trajanja pripravničkog staža, s time da će se joj se u pripravnički staž uračunati i dotadašnje radno iskustvo.
- (2) Program pripravničkog staža, način osposobljavanja za samostalan rad, praćenje rada pripravnika te sadržaj, način i uvjeti polaganja stručnog ispita provode se sukladno odredbama koje je propisao ministar nadležan za obrazovanje.

Članak 41.

- (1) Osoba koja ima odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala dulje od trajanja pripravničkog staža zasniva radni odnos na poslovima odgajatelja i stručnog suradnika uz uvjet polaganja stručnog ispita u roku od godinu dana od dana zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Ako osoba iz stavka 1. ovoga članka u navedenom roku ne položi stručni ispit, radni odnos joj prestaje istekom zadnjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.
- (3) Iznimno, rok za polaganje stručnog ispita u slučaju privremene nesposobnosti osobe za rad, korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad.

2. Pedagoške kompetencije i stručni ispit

Članak 42.

- (1) S osobom koja zasniva radni odnos na radnom mjestu odgajatelja, odnosno stručnog suradnika, a koja ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovala dulje od trajanja pripravničkog staža, ali

nema stečene pedagoške kompetencije ni položen stručni ispit, radni odnos se zasniva uz uvjet stjecanja pedagoških kompetencija i polaganja stručnog ispita u roku od dvije (2) godine od dana zasnivanja radnog odnosa.

(2) Stjecanje pedagoških kompetencija preduvjet je za polaganje stručnog ispita.

(3) Ako osoba iz stavka 1. ovoga članka ne stekne pedagoške kompetencije i ne položi stručni ispit u roku od dvije (2) godine od dana zasnivanja radnog odnosa, radni odnos joj prestaje istekom zadnjeg dana roka za stjecanje pedagoških kompetencija i polaganje stručnog ispita.

(4) Iznimno, rok za stjecanje pedagoških kompetencija odnosno polaganja stručnog ispita u slučaju privremene nesposobnosti osobe za rad, korištenja rodiljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta produžuje se za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad.

3. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa i druge mjere

Članak 43.

(1) Dom može primiti odgajatelja i stručnog suradnika na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa u Domu.

(2) Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa ne može trajati duže od pripravničkog staža iz članka 38. ovoga Pravilnika.

(3) S osobom koja se stručno osposobljava za rad ravnatelj Doma sklapa pisani ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa kojim su određena prava i obveze osobe koja se stručno osposobljava za rad i Doma.

(4) U skladu s važećim propisima u Domu se mogu realizirati mjere aktivne politike zapošljavanja, pripravništvo i druge mjere.

IV. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 44.

- (1) Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.
- (2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju rada u dodatnom radu iz članka 46. ovoga Pravilnika.
- (3) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pravilu u pet (5) radnih dana.
- (4) Rad se može organizirati i u šest (6), odnosno sedam (7) radnih dana kada narav posla i proces rada to zahtijevaju.
- (5) Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.
- (6) Rad u Domu organizira se u tri smjene (24 sata dnevno) u skladu s djelatnošću.

Članak 45.

- (1) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
- (2) Radnik ne smije za trajanja radnog vremena napuštati radni prostor Doma, osim uz dopuštenje ravnatelja.
- (3) Ravnatelj Doma dužan je razmotriti zahtjev radnika koji u Domu ima sklopljen ugovor o radu na puno radno vrijeme za sklapanjem ugovora o radu na nepuno radno vrijeme kao i radnika koji ima sklopljen ugovor o radu na nepuno radno vrijeme za sklapanjem ugovora o radu na puno radno vrijeme, ako u Domu postoje mogućnosti za takvu vrstu rada.

Članak 46.

- (1) Ravnatelj Doma može sklopiti ugovor o dodatnom radu s radnikom koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (dalje u tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno.
- (2) Radnik može raditi u dodatnom radu u Domu na temelju ugovora o dodatnom radu na određeno ili neodređeno vrijeme u skladu s odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.
- (3) U Domu nije moguće sklopiti ugovor o dodatnom radu s radnikom za rad na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem.
- (4) Radnik koji će raditi u dodatnom radu dužan je prije početka rada u Domu ili kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.
- (5) Dom može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi osobito ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika u Domu, a u tom je slučaju radnik dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca
- (6) Na zahtjev radnika koji radi u dodatnom radu poslodavac kod kojega radi u dodatnom radu dužan mu je omogućiti korištenje godišnjeg odmora u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca
- (7) Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke iz članka 25. stavka 2. ovoga Pravilnika.

(8) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno, osim u slučaju nejednakog rasporeda tjednog radnog vremena u dodatnom radu koje smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dozvoljen, pod uvjetom da je radnik dostavio Domu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

(9) Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad u Domu duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

(10) U slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena u dodatnom radu razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom radnom vremenu.

(11) Kada je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je takav rad dozvoljen Zakonom o radu.

(12) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca prema stavku 11. ovoga članka

(13) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 47.

(1) Dom 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 i u slučaju kada radnik podnese zahtjev za obavljanje rada u nepunom radnom vremenu, te priroda posla i ostali uvjeti to omogućavaju, a radniku se odobri sklapanje takvog ugovora.

(2) Pri sklapanju ugovora o radu na nepuno radno vrijeme radnik je dužan izvijestiti ravnatelja Doma o svim sklopljenim ugovorima o radu na nepuno radno vrijeme.

(3) Ako radnik s kojim je Dom sklopio ugovor o radu s nepunim radnim vremenom radi kod još jednog ili više poslodavaca, ravnatelj Doma treba s drugim poslodavcima dogovoriti raspored radnih obveza i ostvarivanje radnikovih prava iz radnog odnosa.

(4) Radnik može raditi do 20 sati tjedno odnosno do polovice punog radnog vremena i koristiti mirovinu u skladu s odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi te Zakona o mirovinskom osiguranju.

Članak 48.

(1) Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu ravnatelj Doma može rasporediti u manje od pet (5) radnih dana u tjednu.

(2) Rad u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na stanku, dnevni odmor, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u Domu.

(3) Ravnatelj je dužan radniku koji radi na temelju ugovora o radu na nepuno radno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji radi na temelju ugovora o radu na puno radno vrijeme.

Članak 49.

(1) Radnicima koji su s Domom sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, ravnatelj Doma može ponuditi sklapanje ugovora o radu do punoga radnog vremena bez objavljivanja natječaja u slučaju kada Dom ima odobrenje za povećanje radnoga vremena, u skladu s propisima te odredbama Kolektivnih ugovora.

3. Evidencija radnog vremena

Članak 50.

- (1) U Domu se vodi evidencija o svim zaposlenim radnicima.
- (2) U Domu se vodi i evidencija o radnom vremenu svih zaposlenih radnika.
- (3) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka vodi se u skladu s Pravilnikom o sadržaju i načinu evidencije o radnicima.
- (4) Evidencija iz stavka 2. ovoga članka vodi se u skladu s Pravilnikom o evidenciji radnog vremena za radnike školskih ustanova.

4. Raspored radnog vremena

Članak 51.

- (1) Raspored radnog vremena sukladno odredbama ovoga Pravilnika ravnatelj Doma utvrđuje pisanom odlukom u skladu sa zakonskim i podzakonskim odredbama i odredbama Kolektivnog ugovora.
- (2) O rasporedu radnog vremena ili promjeni rasporeda radnog vremena ravnatelj Doma je dužan izvijestiti radnike najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.
- (3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad, a radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- (4) O promjeni rasporeda u manje od tjedan dana u slučaju prijeko potrebe poslodavac može radnika, odnosno radnike obavijestiti i usmenim putem, npr. telefonom, odnosno dodatno e-mailom ako je to moguće, a na zahtjev radnika takvu odluku dati im kasnije u pisanom obliku.

5. Prekovremeni rad

Članak 52.

- (1) Ravnatelj Doma treba uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova, nemogućnosti pravodobnog zapošljavanja potrebnog radnika i u drugim slučajevima prijeko potrebe.
- (2) U slučaju uvođenja prekovremenog rada radnik je dužan na pisani nalog ravnatelja Doma raditi duže od punog radnog vremena najviše do deset (10) sati tjedno.
- (3) Ako priroda prijeko potrebe posla onemogućuje ravnatelja Doma za izdavanje pisanog naloga prije početka prekovremenog rada, usmeni je nalog ravnatelj Doma dužan pisano potvrditi u roku od sedam (7) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(4) 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.

(5) Ravnatelj može zadužiti prekovremenim radom trudnicu, roditelja s djetetom do osam godina života te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(6) Ako je Dom matični poslodavac, ravnatelj može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi Domu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(7) Ako radnik u Domu radi prema ugovoru o dodatnom radu, ravnatelj mu ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

6. Rad na izdvojenom mjestu rada

Članak 53.

(1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik poslove iz ugovora o radu obavlja od kuće ili u drugom prostoru, a koji nije prostor poslodavca, na temelju dogovora radnika i poslodavca.

(2) Rad na izdvojenom mjestu rada obavlja se prema odredbama Zakona o radu, u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava.

(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, rad na izdvojenom mjestu rada nije moguć za obavljanje poslova koji su zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslova na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, radnika nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja.

7. Smjenski rad

Članak 54.

(1) Smjenski rad je rad kod kojeg dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada tako da radnik prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca rad obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna ili mjeseca.

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

(3) Rad u smjenama je i rad zaposlenika koji najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj smjeni i najmanje dva radna dana u drugoj smjeni, odnosno koji najmanje jedan tjedan u mjesecu radi u drugoj smjeni.

8. Noćni rad

Članak 55.

(1) Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva (22) sata uvečer i šest (6) sati ujutro idućega dana.

(2) Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

9. Preraspodjela radnog vremena

Članak 56.

- (1) Kada narav posla i proces rada to zahtijevaju, puno ili nepuno ugovoreno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest (12) neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena.
- (2) Prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog ugovorenog radnog vremena.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (4) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam (48) sati tjedno.
- (5) Iznimno od odredbe stavka 4. ovog članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest (56) sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (6) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
- (7) Radniku koji radi nepuno radno vrijeme u Domu i kod drugog poslodavca može se radno vrijeme preraspodijeliti samo uz njegov pristanak (pisanu izjavu).
- (8) Radno vrijeme trudnice, roditelja s djetetom do tri godine života i samohranog roditelja s djetetom do šest godina života može se preraspodijeliti samo uz njihovu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Članak 57.

- (1) Ravnatelj donosi Plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme.
- (2) O preraspodjeli radnog vremena odlučuje ravnatelj u skladu s obvezama koje Dom mora ispuniti prema Godišnjem planu i programu rada.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 58.

- (1) Radnik ima pravo na odmor (stanku) u tijeku radnog dana u trajanju od najmanje trideset (30) minuta.
- (2) Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj Doma u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora.
- (3) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

2. Dnevni odmor

Članak 59.

Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest (12) sati neprekidno tijekom razdoblja od dvadeset četiri (24) sata.

3. Tjedni odmor

Članak 60.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset i četiri sata.
- (2) Dani tjednog odmora radnika su u pravilu subota i nedjelja.
- (3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom i nedjeljom, ostvaruje pravo na uvećanje plaće, odnosno druga prava sukladno odredbama Kolektivnog ugovora.

4. Godišnji odmor

Pravo na godišnji odmor

Članak 61.

- (1) Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje četiri (4) tjedna u svakoj kalendarskoj godini.
- (2) U trajanje godišnjeg odmora ne računavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani određeni zakonom.
- (3) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik i dani plaćenog dopusta ne računavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (5) Za vrijeme trajanja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kako je utvrđeno Kolektivnim ugovorom ili sukladno Zakonu o radu.

Kriteriji za određivanje godišnjeg odmora

Članak 62.

- (1) Na minimalni broj radnih dana godišnjeg odmora iz članka 61. stavka 1. ovoga Pravilnika radnik ostvaruje pravo i na dodatan broj radnih dana na osnovi kriterija određenih Kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.
- (2) Maksimalno trajanje godišnjeg odmora je trideset (30) radnih dana.

Članak 63.

(1) Broju dana godišnjeg odmora navedenih u članku 62. stavak 1. ovoga Pravilnika dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

1. Prema dužini radnog staža:

- od 5 do 15 godina	2 radna dana
- od 15 do 25 godina	3 radna dana
- od 25 do 35 godina	4 radna dana
- preko 35 godina	5 radnih dana

2. Prema složenosti poslova:

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

3. Prema uvjetima rada:

- rad u smjenama, dvokratni rad ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanom i neradnim danima određenim zakonom	2 radna dana
- rad na poslovima s otežanim uvjetima rada	2 radna dana
- za rad s učenicima s teškoćama u razvoju	2 radna dana
- za vođenje odgojne skupine	1 radni dan

4. Prema posebnim socijalnim uvjetima:

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

5. Prema doprinosu na radu:

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

6. Prema invaliditetu:

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

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora

Članak 64.

- (1) Radnici koriste godišnji odmor u pravilu tijekom zimskog, proljetnog i ljetnog odmora učenika, prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.
- (2) Radnik može u dogovoru s ravnateljem Doma, a u skladu sa stavkom 1. ovoga članka godišnji odmor koristiti i u više dijelova.
- (3) 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 ne dogovori drukčije.

Raspored korištenja godišnjih odmora

Članak 65.

- (1) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi i o rasporedu te trajanju godišnjeg odmora ravnatelj Doma izvješćuje radnika najmanje petnaest (15) dana prije korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Raspored korištenja godišnjih odmora, uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama Radničkog vijeća, ravnatelj Doma treba donijeti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Puni godišnji odmor

Članak 66.

- (1) Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid između dva radna odnosa duži od osam (8) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.
- (2) Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada ne smatra se prekidom rada u smislu roka stjecanja prava na godišnji odmor iz stavka 1. ovoga članka.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 67.

- (1) 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 dana trajanja radnog odnosa.
- (2) Razmjerni dio godišnjeg odmora računa se na način da se radniku odredi broj dana punog godišnjeg odmora na koji bi ostvarivao pravo, zatim se tako određen broj dana podijeli sa 12 (dvanaest) i pomnoži s brojem mjeseci za koje radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- (3) Pri računanju broja dana, najmanje polovica dana zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
- (4) 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.
- (5) Iznimno od članka 66. ovog Pravilnika, radnik kojemu prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, bez obzira na trajanje radnog odnosa.
- (6) Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Odluka o korištenju godišnjeg odmora

Članak 68.

- (1) Odluka o korištenju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto.
- (2) Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, odluka iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

Prekid godišnjeg odmora

Članak 69.

- (1) Započeto korištenje godišnjeg odmora prekinuto zbog navedenih razloga iz članka 61. stavka 3. ovoga Pravilnika, radnik može u istoj kalendarskoj godini nastaviti nakon prestanka razloga spriječenosti.
- (2) U slučaju prekida korištenja godišnjeg odmora radnik je dužan vratiti se na rad u skladu s odlukom o korištenju godišnjeg odmora, bez obzira koliko dana neiskorištenog godišnjeg odmora mu je preostalo.
- (3) O novom vremenu korištenja prekinutog godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj Doma odlukom.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 70.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik u skladu sa člankom 64. stavcima 2. i 3. ovoga Pravilnika može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće kalendarske godine.
- (2) Godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine koji nije iskorišten ili je prekinut zbog korištenja privremene nesposobnosti za rad, rodiljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta te dopusta 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.
- (3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine koji nije iskorišten ili je prekinut zbog korištenja, rodiljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, te dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju radnik ima pravo iskoristiti najkasnije do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.
- (4) O vremenu korištenja neiskorištenog godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 71.

- (1) U slučaju prestanka ugovora o radu, Dom je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Naknada za neiskorišteni godišnji odmor iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

5. Plaćeni dopust

Članak 72.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust uz naknadu plaće za broj radnih dana određenih Kolektivnim ugovorima.
- (2) Na pisani zahtjev radnika o pravu na plaćeni dopust odlučuje ravnatelj.
- (3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka ravnatelj može odobriti plaćeni dopust i na temelju usmenog zahtjeva radnika ako se radi o hitnom slučaju a radnik nije u mogućnosti podnijeti pisani zahtjev.
- (4) U slučaju iz stavka 3. ovog članka ravnatelj će u roku od osam dana donijeti odluku o plaćenom dopustu.

Članak 73.

- (1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla tri dana u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova nazočnost te u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora.
- (2) Razdoblje odsutnosti s rada prema stavku 1. ovoga članka smatra se vremenom provednim na radu.

Članak 74.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine najviše do ukupno 10 radnih dana, odnosno u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora, u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka ili životnog partnerstva 5 radnih dana
- rođenje ili posvojenje djeteta 5 radnih dana
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, djeteta, posvojenika, roditelja, posvojitelja, brata ili sestre, očuha, maćehe i unuka 5 radnih dana
- smrti djeda, bake te roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera 2 radna dana
- teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta 3 radna dana
- selidbe u isto mjesto stanovanja 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja 4 radna dana
- nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima... 1 radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i drugim sindikalnim aktivnostima 2 radna dana
- darivanje krvi – za svako davanje 2 radna dana
- prirodne nepogode 5 radnih dana
- odaziva na poziv sudskih i upravnih tijela 1 radni dan
- drugim po prosudbi poslodavca opravdanim slučajevima uz predočenje pisanog dokaza do 2 radna dana

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

Članak 75.

- (1) Radnik pravo na plaćeni dopust može koristiti isključivo u vrijeme kada se dogodi slučaj za koji se ostvaruje pravo na plaćeni dopust.

(2) Izuzetak od stavka 1. ovog članka je dopust radi dobrovoljnog darivanja krvi kada se ravnatelj Doma i radnik mogu sporazumjeti o danima korištenja plaćenog dopusta tijekom kalendarske godine u kojoj se darivala krv.

Članak 76.

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

(2) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik ima pravo iskoristiti naknadno.

Članak 77.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita, odnosno stručno usavršavanje ili osposobljavanje, sukladno odredbama Kolektivnog ugovora za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama.

6. Neplaćeni dopust

Članak 78.

(1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

(2) Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj Doma.

(3) Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust potrebno je voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Doma.

(3) Radnik ima pravo tijekom kalendarske godine na dopust za vlastito školovanje u skladu s odredbama Kolektivnih ugovora.

(4) Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije propisano.

(5) Sa zadnjim danom rada radnika se objavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja ako zakonom nije drukčije određeno.

(6) Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Dom, ravnatelj Doma otkazuje mu ugovor o radu u skladu s odredbama ovoga Pravilnika.

Članak 79.

(1) Iznimno od članka 78. ovoga Pravilnika te u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora, radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana za pružanje osobne skrbi članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

(2) Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim je propisana socijalna skrb.

(3) U svrhu odobravanja dopusta iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj Doma treba zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 1. ovoga članka.

(4) Tijekom korištenja razdoblja prava na neplaćeni dopust prema stavku 1. ovoga članka Dom ne smije odjaviti radnika iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita zdravlja radnika

Članak 80.

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

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

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

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

2. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 81.

(1) U Domu je obvezno osigurati uvjete rada kojima će se štititi zdravlje i omogućiti redovan rad radnika.

(2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Dom će održavati prostorije, uređaje, opremu, sredstva i pomagala, radno mjesto i pristup radnom mjestu te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i osposobljavati radnike za rad na siguran način.

(3) Ravnatelj Doma dužan je 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 82.

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

(2) 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 Domu, te odmah izvijestiti ravnatelja Doma o događaju koji predstavlja moguću opasnost.

(3) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja Doma o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovorenih poslova.

(4) Odgovornost za propuštanje iz stavka 3. ovoga članka snosi radnik.

3. Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 83.

- (1) Ravnatelj Doma ne smije odbiti zaposliti trudnicu niti otkazati joj ugovor o radu zbog trudnoće kao ni tražiti bilo kakve podatke o njenoj trudnoći.
- (2) Ostvarivanje prava trudnica, roditelja i posvojitelja obavlja se u skladu s odredbama Zakona o roditeljskim potporama te ostalim posebnim propisima.

4. Zaštita privatnosti radnika

Članak 84.

- (1) Radnik treba pravodobno dostaviti tijelima Doma odgovarajuće osobne podatke i isprave za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.
- (2) Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.
- (2) Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose posljedice tog propusta.
- (4) Tijela Doma ne smiju prisilnim mjerama tražiti od radnika dostavljanje osobnih podataka koji mogu biti u svezi s ostvarivanjem prava drugih radnika u Domu.

5. Zaštita osobnih podataka radnika

Članak 85.

- (1) Prikupljanje, obrada i uporaba osobnih podataka u Domu obavlja se u skladu s Općom uredbom o zaštiti podataka i drugim propisima koji propisuju područje zaštite osobnih podataka.
- (2) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati nadležnim službama u skladu s odredbama Zakona o radu ili drugog zakona te Općom uredbom o zaštiti podataka i propisima koji propisuju područje zaštite osobnih podataka.
- (3) Radnikovi osobni podaci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu privolu, osim kada je dostava osobnih podataka radnika propisana zakonskim odredbama, u skladu s Općom uredbom o zaštiti podataka i propisima koji propisuju područje zaštite osobnih podataka.
- (4) Ravnatelj Doma dužan je imenovati službenika za zaštitu podataka u skladu s Općom uredbom o zaštiti podataka i drugim propisima koji propisuju područje zaštite osobnih podataka.

6. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 86.

- (1) U Domu je zabranjena izravna i neizravna diskriminacija svih radnika zaposlenih u Domu, kao i osoba koje traže zaposlenje.
- (2) Diskriminacijom se smatra postupanje kojim bi određena osoba bila stavljena u nepovoljniji položaj na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 87.

- (1) Diskriminacijom se smatraju i uznemiravanje i spolno uznemiravanje.
- (2) Uznemiravanje radnika Doma svako je neželjeno ponašanje iz članka 86. stavka 2. ovoga Pravilnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Spolnim uznemiravanjem radnika Doma smatra se 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.
- (4) Svako radnikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.
- (5) Ako 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.
- (6) 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. Imenovanje osobe ovlaštene za rješavanje pritužbi za zaštitu dostojanstva

Članak 88.

- (1) Ravnatelj Doma obvezan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- (2) Pri imenovanju osobe iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj je dužan voditi računa i o odredbama Kolektivnih ugovora.
- (3) Osoba iz stavka 1. ovoga članka treba dati pisanu suglasnost prije imenovanja.
- (4) Ravnatelj Doma dužan je u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 1. ovoga članka o imenovanju izvijestiti radnike Doma putem oglasne ploče ili na drugi odgovarajući način.

8. Postupak zaštite dostojanstva

Članak 89.

- (1) Ravnatelj Doma ili osoba koju je imenovao za primanje ili rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika dužan je što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam (8) dana od dana dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere koje u konkretnom slučaju mogu spriječiti nastavak uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.
- (2) U postupku rješavanja pritužbi radnika ravnatelj Doma ili ovlaštena osoba, zatražit će izjašnjenje osobe u odnosu na koju je podnesena pritužba.
- (3) Potrebno je 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.
- (4) 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.

- (5) Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike dužan je ravnatelju Doma ili ovlaštenoj osobi istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.
- (6) Odbijanje radnika da postupi prema stavku 2. i 5. ovoga članka smatra se radnikovim skrivljenim ponašanjem.
- (7) O svim radnjama koje je proveo ravnatelj Doma ili ovlaštena osoba obvezno je voditi zabilješke.
- (8) U postupku zaštite dostojanstva radnika primjenjuju se i odredbe Kolektivnog ugovora.

Članak 90.

- (1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad ako smatra da su poduzete mjere neprimjerene dok mu se ne osigura odgovarajuća zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam (8) dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.
- (2) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu ravnatelju Doma i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio ravnatelja Doma u roku od osam (8) dana od dana prekida rada.
- (3) Za vrijeme prekida rada prema odredbama ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.
- (4) Ako pravomoćnom sudskom odlukom bude utvrđeno da nije povrijeđeno pravo radnika Dom može zahtijevati povrat isplaćenog iznosa naknade plaće iz stavka 3. ovoga članka.

Članak 91.

- (1) Svi podaci prikupljeni u postupku rješavanja pritužbe radnika predstavljaju tajnu te s istima postupa na način i po postupku utvrđenom za čuvanje i dostavu takvih podataka.
- (2) Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovoga članka predstavlja težu povredu radne obveze.

Članak 92.

- (1) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- (2) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

VII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 93.

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

(2) Za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu u dvije ili više školskih ustanova ravnatelj tih ustanova sklopit će sporazum o ostvarivanju materijalnih prava radnika iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Ravnatelj Doma pravodobno će dostavljati nadležnim tijelima podatke za ostvarivanje prava iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 94.

(1) Dom je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Ako Dom na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku dostaviti:

1. obračun u kojemu će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor prema članku 82. Zakona o radu u propisanom sadržaju,

2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

(3) Dom je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik ostvaruje na temelju radnog odnosa.

(4) Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

Članak 95.

(1) Računovodstvo Doma 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.

(2) Pisanu suglasnost iz stavka 1. ovoga članka sindikat ili radnik dužan je dostaviti računovodstvu Doma.

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 96.

(1) Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža,
4. sporazumom radnika i poslodavca,
5. danom dostave obavijesti Domu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

(2) Iznimno od stavka 1. podstavka 3. ovog članka, stručnim suradnicima i odgajateljima ugovor o radu prestaje istekom školske godine (31. kolovoza) u kojoj su navršili 65. godina života i 15 godina mirovinskog staža.

1. Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 97.

(1) Radniku prestaje ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme istekom vremena na koje je sklopljen te sukladno članku 36. ovoga Pravilnika.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj Doma donosi obavijest o prestanku ugovora o radu na određeno vrijeme.

(3) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može prestati i sporazumom ugovornih strana te u drugim slučajevima propisanih zakonom.

2. Prestanak ugovora o radu na neodređeno vrijeme

Članak 98.

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme prestaje:

- Sporazumom radnika i Doma. Sporazum sklapaju ravnatelj Doma i radnik u pisanom obliku.
- Otkazom ugovora o radu od strane radnika ili Doma: redovitim otkazom ugovora o radu ili izvanrednim otkazom ugovora o radu. Ugovor o radu otkazuje se sukladno postupku propisanom zakonskim odredbama te odredbama članaka 100. – 109. ovoga Pravilnika.
- Kada radnik navršši 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža. Ugovor o radu prestaje sporazumom koji u pisanom obliku sklapaju radnik i ravnatelj Doma, odnosno ravnatelj Doma donosi obavijest o prestanku ugovora o radu zbog ispunjenja uvjeta za prestanak ugovora o radu sukladno Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.
- Odgajatelju i stručnom suradniku ugovor o radu prestaje istekom školske godine (31. kolovoza) u kojoj su navršili 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža. Ugovor o radu prestaje sporazumom koji u pisanom obliku sklapaju odgajatelj ili stručni suradnik i ravnatelj Doma, odnosno ravnatelj Doma donosi obavijest o prestanku ugovora o radu zbog ispunjenja uvjeta za prestanak ugovora o radu sukladno Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.
- Danom dostave obavijesti Domu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti ravnatelj Doma donosi obavijest o prestanku ugovora o radu.

- Smrću radnika. U slučaju smrti radnika ravnatelj Doma pisano utvrđuje činjenicu prestanka ugovora o radu.
- Odlukom nadležnog suda. Ugovor o radu prestaje na temelju pravomoćne odluke nadležnog suda.
- Pripravniku koji u zakonski propisanom roku utvrđenom ugovorom o radu ne položi stručni ispit. Ravnatelj Doma donosi obavijest o prestanku ugovora o radu.
- Osobi koja je zasnovala radni odnos na mjestu odgajatelja, odnosno stručnog suradnika bez potrebnih pedagoških kompetencija uz uvjet stjecanja tih kompetencija, ako u zakonski propisanom roku utvrđenom ugovorom o radu ne stekne pedagoške kompetencije. Ravnatelj Doma donosi obavijest o prestanku ugovora o radu.
- Odgajatelju, odnosno stručnom suradniku koji je pri zapošljavanju imao odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja i radno iskustvo u zanimanju za koje se školovao dulje od trajanja pripravničkog staža i koji je zasnovao radni odnos uz uvjet polaganja stručnog ispita, ako u zakonski propisanom roku utvrđenom ugovorom o radu ne položi stručni ispit. Ravnatelj Doma donosi obavijest o prestanku ugovora o radu.
- U drugim slučajevima prema zakonskim odredbama.

3. Prestanak ugovora o radu ravnatelja Doma

Članak 99.

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

4. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 100.

(1) Izvanrednim otkazom Dom i radnik mogu otkazati ugovor o radu na neodređeno vrijeme i ugovor o radu na određeno vrijeme bez obveze poštivanja otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

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

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

5. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 101.

(1) Redoviti otkaz ugovora o radu može biti:

- poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu,
- osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu,
- otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika,

- otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavanja radnika na probnom radu.
- (2) Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora vrsta je redovitog otkaza.

5.1. Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu

Članak 102.

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

(2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu ravnatelj Doma dužan je voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

(3) Radi utvrđivanja osobe kojoj je potrebno otkazati ugovor o radu, ravnatelj Doma dužan je za sve osobe koje su zaposlene na radnom mjestu za koje je potrebno iskazati višak, utvrditi kriterije iz stavka 2. ovoga članka i na temelju tako utvrđenih kriterija odrediti osobu kojoj će uz prethodnu suglasnost Domskog odbora biti otkazan ugovor o radu.

Članak 103.

Ako se u roku do šest (6) mjeseci od dana otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga promijene okolnosti i u Domu ponovno nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima, ravnatelj Doma dužan je radniku kojemu je otkazan ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga ponuditi sklapanje novoga ugovora o radu koji se sklapa u skladu s odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

5.2. Osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu

Članak 104.

(1) Dom može otkazati radniku ugovor o radu ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz).

(2) 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 Domu ne postoje drugi odgovarajući poslovi koji se radniku mogu ponuditi.

(3) Okolnosti iz stavka 1. i 2. ovoga članka utvrđuju se aktima nadležnih tijela.

Članak 105.

Pravo na otkazni rok, otpremninu te ostala prava iz radnog odnosa pri otkazivanju ugovora o radu utvrđuju se i provode u skladu sa zakonskim odredbama i odredbama Kolektivnog ugovora.

5.3. Otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika

Članak 106.

(1) Radniku koji krši obveze iz radnog odnosa otkazuje se redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika.

(2) Prije redovitog otkazivanja iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj Doma 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 Doma da to učini.

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

Članak 107.

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

5.4. Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 108.

(1) U slučaju kada Dom otkáže ugovor o radu i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora), radniku je obvezno ostaviti rok od najmanje osam (8) dana za izjašnjenje o ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

(2) Radniku se može dati otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora samo u opravdanim slučajevima.

(3) Radnik ima pravo osporavati dopuštenost takvog otkaza pred nadležnim sudom i u slučaju kada je prihvatio ponudu Doma.

6. Odlučivanje o prestanku ugovora o radu

Članak 109.

(1) Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu ravnatelj Doma dužan je u skladu sa zakonskim odredbama izvršiti obvezu savjetovanja odnosno traženja suglasnosti u pisanom obliku od Radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama Radničkog vijeća.

(2) Odluke koje imaju za posljedicu prestanak ugovora o radu donosi u ime Doma ravnatelj Doma uz prethodnu suglasnost Domskog odbora.

(3) Prethodna suglasnost Domskog odbora nije potrebna u slučaju prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme i prestanka ugovora o radu po sili Zakona o radu te Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

7. Udaljavanje radnika od obavljanja poslova i privremeno udaljavanje

Članak 110.

(1) Ako Dom zaprimi dokaz da je protiv osobe u radnom odnosu u školskoj ustanovi pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavaka 1. i 2. članka 106. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi udaljit će osobu od obavljanja poslova do obustave kaznenog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.

(2) Ako Dom sazna da je protiv osobe u radnom odnosu u školskoj ustanovi podnesena kaznena prijava za neko od kaznenih djela spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, ravnatelj je istu dužan privremeno udaljiti od obavljanja poslova, uz pravo na naknadu plaće u visini pune mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova, do zaprimanja dokaza da je protiv osobe pokrenut kazneni postupak ili odbačena kaznena prijava.

8. Otkaz ugovora o radu zbog pravomoćne presude

Članak 111.

(1) Ako osoba u radnom odnosu u Domu bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz članka 20. ovoga Pravilnika, Dom kao poslodavac otkazat će ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od petnaest (15) dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a po proteku tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika.

(2) U odluci o otkazu ugovora o radu ravnatelj Doma navest će da je radnik obavezan prestati raditi tijekom otkaznog roka.

9. Odlučivanje o statusu radnika

Članak 112.

(1) O statusu radnika u Domu odlučuju ravnatelj i Domski odbor.

(2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj:

1. izvješćuje radnika o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme,
2. utvrđuje prestanak ugovora o radu radniku s navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, s iznimkom stručnim suradnicima i odgajateljima kojima ugovor o radu prestaje istekom školske godine (31. kolovoza) u kojoj su navršili 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža,
3. u slučaju smrti radnika pisano utvrđuje činjenicu prestanka ugovora o radu te isprave radnika predaje nekom od članova radnikove obitelji,
4. utvrđuje prestanak ugovora o radu dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
5. uređuje vođenje evidencije o radnicima zaposlenim u Domu,
6. upućuje radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova,
7. imenuje osobu koja će osim njega biti ovlaštena nadzirati prikupljaju li se osobni podatci radnika, obrađuju, koriste i dostavljaju trećima zakonito,
8. sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu,
9. izdaje radniku pisano upozorenje kada radnik krši obveze iz radnog odnosa,
10. privremeno s posla udaljuje radnika koji je pravomoćno osuđen za neko od kaznenih djela propisanih člankom 106. stavkom 1. i 2. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, do donošenja odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu ili do donošenja odluke o redovitom otkazu ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja,

11. privremeno udaljuje s posla radnika protiv kojega je pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela propisanih člankom 106. stavkom 1. i 2. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi,
 12. izvješćuje pripravnika, odgajatelja ili stručnog suradnika o prestanku ugovora o radu zbog nepravodobnog polaganja stručnog ispita ili nestjecanja pedagoških kompetencija,
 13. izvješćuje radnike koji se nakon isteka neplaćenog dopusta nisu pravodobno vratili na rad o gubitku daljeg prava rada u Domu,
 14. upućuje Domskom odboru obrazloženi prijedlog za donošenje odluke o upućivanju radnika na liječnički pregled kod ovlaštenog izabranog doktora specijalista medicine rada radi utvrđivanja radne sposobnosti u slučaju sumnje da je radniku Doma psihofizičko zdravlje narušeno u mjeri da bi njegova radna sposobnost mogla biti smanjena,
 15. nudi radniku koji nije u mogućnosti uredno izvršavati obveze u odgojno-obrazovnom radu zbog trajno narušenog psihofizičkog zdravlja obavljanje drugih poslova prema preostaloj radnoj sposobnosti,
 16. kod otkaza ugovora o radu provodi postupak savjetovanja s radničkim vijećem, odnosno sa sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeća, i osigurava dokaze o razlozima za otkaz ugovora o radu,
 17. odlučuje, uz prethodnu suglasnost Domskog odbora, o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu,
 18. prati izvršenje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova,
 19. obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, Statutom i drugim općim aktima Doma.
- (3) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Domski odbor:
1. daje ravnatelju prethodnu suglasnost pri zasnivanju i prestanku radnog odnosa u Domu, sukladno odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi,
 2. odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o upućivanju radnika na liječnički pregled kod ovlaštenog izabranog doktora specijalista medicine rada radi ovlaštenog utvrđivanja prosudbe radne sposobnosti,
 3. obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, Statutom i drugim općim aktima Doma.

10. Vraćanje isprava radniku i izdavanje potvrde o radnom odnosu

Članak 113.

- (1) Dom je dužan 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.
- (2) Na zahtjev radnika Dom je dužan u roku od osam (8) dana od dana podnošenja zahtjeva izdati potvrdu o vrsti poslova koje radnik obavlja i trajanju radnog odnosa.

IX. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

1. Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava iz radnog odnosa

Članak 114.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa treba u roku od petnaest (15) dana od dana dostave akta kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti Domskom odboru zahtjev za zaštitu prava.

2. Odlučivanje o zahtjevu za zaštitu prava iz radnog odnosa

Članak 115.

(1) Ako raspolaže relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika, Domski odbor treba o zahtjevu iz članka 114. ovoga Pravilnika odlučiti u roku od petnaest (15) dana od dana primitka zahtjeva.

(2) Ako Domski odbor utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz članka 114. ovoga Pravilnika, zahtjev radnika treba odbaciti.

(3) Ako ne postupi prema stavku 2. ovoga članka, odlučujući o zahtjevu, Domski odbor može:

- zahtjev odbiti kao neosnovan,
- osporavani akt izmijeniti ili poništiti,
- 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 116.

(1) Radnik čijem zahtjevu za zaštitu prava iz radnog odnosa Dom nije udovoljio u zakonskom roku od petnaest (15) dana, može zahtijevati zaštitu prava pred općinskim sudom mjesno nadležnim prema sjedištu Doma u daljnjem roku od petnaest (15) dana.

(2) Zaštitu prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji nije prethodno podnio Domu, odnosno Domskom odboru zahtjev za zaštitu prava, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete i druga novčana potraživanja.

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

X. DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 117.

- (1) Pismena u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposrednom predajom na radnom mjestu.
- (2) Potvrdu o izvršenom dostavljanju pismena potpisuju osoba koja obavlja dostavu i radnik.
- (3) Potpis o preuzimanju pismena radnik stavlja na dostavnici ili pojedinačnom aktu koji mu se uručuje ili na potvrdi o preuzimanju pismena i sam treba navesti datum primitka pismena.
- (4) Ako radnik odbije primitak pismena osoba koja obavlja dostavu će odbijanje primitka zabilježiti na pismenu te naznačiti dan, sat i razlog odbijanja primitka, i istog dana ga izvjesiti na oglasnu ploču Doma uz potpis osobe koja je pismeno izvjesila s naznakom da se time smatra da je dostava izvršena.
- (5) Ako radniku pismeno nije bilo moguće dostaviti na radnom mjestu potrebno mu je dostaviti ga preporučeno poštom na njegovu adresu prebivališta ili boravišta.
- (6) U slučaju odbijanja prijema pismena kod poštanske dostave, nepoznate adrese ili ne preuzimanja pismena u određenom roku od strane poštanske službe, dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Doma.
- (7) Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Doma zbog okolnosti iz stavka 6. ovoga članka, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od tri (3) dana od dana isticanja pismena.
- (8) Prilikom isticanja pismena na oglasnoj ploči Doma potrebno je voditi računa o zaštiti osobnih podataka radnika u skladu s propisima te je prekomjerne osobne podatke koji nisu važni za predmet potrebno odgovarajuće zaštititi odnosno zatamniti (OIB, adresu, kontakt podatke).
- (9) Dom može radniku dostaviti pismena u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da Dom zadrži dokaz da ih je radniku dostavio i da ih je radnik primio, osim u slučaju kada se radi o obveznoj osobnoj dostavi.

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 118.

(1) Bez dopuštenja ravnatelja Doma radnik Doma ne smije za sebe ili drugu osobu obavljati poslove sredstvima ili opremom Doma.

(2) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu Domu dužan je nastalu štetu naknaditi.

Članak 119.

(1) Ako štetu namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči više radnika, svaki radnik je odgovoran za dio štete koji je prouzročio.

(2) Ako štetu namjerno ili krajnjom nepažnjom 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 naknaditi u jednakim iznosima.

(3) Ako je štetu uzrokovalo više radnika kaznenim djelom koje je počinjeno s namjerom njihova je odgovornost solidarna.

Članak 120.

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

(2) Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 1. ovoga članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari.

(3) Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.

Članak 121.

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

Članak 122.

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

(2) Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu Domu prouzročio kaznenim djelom s namjerom.

Članak 123.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi sa radom, Dom je dužna radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

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

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

Članak 124.

(1) Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj Doma u skladu s propisima obveznog prava.

(2) Potraživanja naknade štete zastarijevaju u skladu s propisima obveznog prava.

XII. PRAVO RADNIKA UPUĆENIH NA RAD U EUROPSKE ŠKOLE I NEPLAĆENI DOPUST

Članak 125.

1) Odgojno-obrazovni radnik koji prije upućivanja na rad u europske škole ima u Domu zasnovan radni odnos na puno neodređeno vrijeme, ima pravo povratka na rad, na poslove koje je obavljao prije upućivanja, bez provedbe javnog natječaja, sukladno sporazumu između radnika i Doma.

(2) Odgojno-obrazovni radnik izabran za rad u hrvatskoj nastavi u inozemstvu ili osoba koja je izabrana za lektora hrvatskog jezika i književnosti na visokoškolskoj ustanovi u inozemstvu, a koja prije upućivanja ima zasnovan radni odnos u Domu na neodređeno vrijeme, ima pravo povratka na rad, na poslove koje je obavljala prije upućivanja, bez provedbe javnog natječaja, sukladno sporazumu između radnika i Doma.

(3) Radnik iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ima se pravo vratiti na rad u Dom ako o svojoj namjeri povratka obavijesti Dom najkasnije u roku od sedam dana od dana prestanka trajanja izbora iz stavaka 1. i 2. ovoga članka.

(4) Ako radnik iskoristi pravo iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, ima pravo povratka na poslove na kojima je prethodno radio u roku od sedam dana od dana dostave obavijesti iz stavka 3. ovoga članka.

Članak 126.

(1) U slučajevima iz članka 125. stavaka 1. i 2. ovoga Pravilnika kao i u drugim slučajevima u skladu s posebnim propisom ravnatelj Doma dužan je odobriti neplaćeni dopust i povratak na ugovorene poslove koje je radnik obavljao na neodređeno vrijeme.

(2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prema stavku 1. ovoga članka prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju.

(3) Ako se radnik ne vrati na rad u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu ravnatelj Doma treba otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom ugovora o radu uz prethodni postupak propisan Zakonom o radu.

XIII. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA

Članak 127.

- (1) Dom je obvezan, u okviru mogućnosti, osigurati Radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.
- (2) Ako radnici ne utemelje Radničko vijeće, Dom će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Domu koji se ravnatelju Doma pisano očitovao o preuzimanju prava i obveza Radničkog vijeća.

Članak 128.

- (1) Za izvješćivanje Radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama Radničkog vijeća o poslovnim podacima Doma propisanim zakonom ovlašten je ravnatelj Doma.
- (2) Za savjetovanje s Radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama Radničkog vijeća o namjeri donošenja pojedinih odluka ovlašten je ravnatelj Doma.
- (3) Ravnatelj Doma sukladno zakonskim odredbama vodi računa o obvezi suodlučivanja s Radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama Radničkog vijeća o određenim pitanjima u kojima nije u mogućnosti samostalno donijeti odluku.

Članak 129.

- (1) Poblži uvjeti za rad Radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama Radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između Radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama Radničkog vijeća i Doma.
- (2) 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 Doma dužan je pokrenuti postupak za poništenje izbora u skladu s odredbama Zakona o radu.
- (3) Ako Radničko vijeće ili član Radničkog vijeća prekrši obveze koje ima prema zakonu odnosno drugom propisu, ugovoru ili sporazumu, ravnatelj Doma dužan je pokrenuti postupak raspuštanja Radničkog vijeća ili isključenja pojedinog člana Radničkog vijeća u skladu s odredbama Zakona o radu.

Članak 130.

- (1) Skup radnika čine svi radnici zaposleni u Domu.
- (2) Skup radnika saziva Radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s pravima i obvezama Radničkog vijeća uz prethodno savjetovanje s ravnateljem Doma, dva puta godišnje, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja Skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti Doma.
- (3) Ako u Domu nije utemeljeno Radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama Radničkog vijeća, Skup radnika ovlašten je sazvati ravnatelj Doma.
- (4) Kada je u Domu utemeljeno Radničko vijeće, ravnatelj Doma može sazvati Skup radnika ne osporavajući Radničkom vijeću pravo na sazivanje Skupa radnika i vodeći računa da se time ne ograničavaju ovlasti Radničkog vijeća.
- (5) Kod postupanja prema stavku 4. ovoga članka, ravnatelj Doma je dužan savjetovati se s Radničkim vijećem.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 131.

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

Članak 132.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu (KLASA: 011-03/23-02/02; URBROJ: 2170-46-02-23-01) od 21. lipnja 2023. godine.

Članak 133.

Radnici koji su na dan stupanja na snagu ovog Pravilnika zatečeni u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, a nemaju stručnu spremu struke propisane ovim Pravilnikom, mogu nastaviti s obavljanjem poslova koje rade.

Članak 134.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga (8.) dana od dana objave na oglasnoj ploči Doma.



Predsjednica Domske odbora:

Marija Galić, prof.

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči Doma dana 10. svibnja 2024. godine te je stupio na snagu dana 18. svibnja 2024. godine.



Ravnatelj:

Ante Papić, prof.

KLASA: 011-03/24-02/1
URBROJ: 2170-46-02/1-24-1