

Temeljem članka 38. i članka 174. Statuta Srednje škole Ivana Meštrovića Drniša u svezi s člankom 233. Zakona o radu (NN 93/2014) i člankom 43. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (NN 152/2014), Školski odbor nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća na 25. Sjednici održanoj dana 29.01.2015. donosi

PRAVILNIK O IZMJENAMA I DOPUNAMA PRAVILNIKA O RADU

Članak 1.

Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 6. Pravilnika o radu mijenja se i glasi :

Osoba koja zasniva radni odnos u Školi mora ispunjavati opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa sukladno općim propisima o radu i posebne uvjete sukladno Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi («Narodne novine» broj 87/08. , 86/09.,92./10 .,90/11.,16./12.,86./12.,94./13.,i 152./14.)) i drugim propisima. Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Školi za osobe koje sudjeluju u odgojno-obrazovnom radu s učenicima su poznavanje hrvatskog jezika i latiničnog pisma u mjeri koja omogućava izvođenje odgojno-obrazovnog rada, odgovarajuća vrsta i razina obrazovanja kojom su osobe stručno osposobljene za obavljanje odgojno-obrazovnog rada propisana od ministra Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa . Odgojno-obrazovni radnici obvezni su imati stečene pedagoške kompetencije - pedagoško psihološko i metodičko obrazovanje, odnosno steći te kompetencije u roku propisanim Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

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.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa na radnom mjestu domara - ložača u školi su uvjerenje o posebnoj zdravstvenoj sposobnosti za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada i uvjerenje o osposobljenosti za rukovanje centralnim grijanjem.

Članak 2.

Zapreke za zasnivanje radnog odnosa u školi :

Članak 7. Pravilnika o radu mijenja se i glasi:

Radni odnos u Školi ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv života i tijela, protiv slobode i prava čovjeka i građanina, protiv Republike Hrvatske, protiv vrijednosti zaštićenih međunarodnim pravom, protiv spolne slobode i spolnog ćudoređa, protiv braka, obitelji i mladeži, protiv imovine, protiv sigurnosti pravnog prometa i poslovanja, protiv pravosuđa, protiv vjerodostojnosti isprava, protiv javnog reda, protiv službene dužnosti, osim ako je nastupila rehabilitacija prema posebnom zakonu.(

članak 106. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi)

Radni odnos u Školi ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u stavku 1. ovog članka.

Ako osoba u radnom odnosu u školi bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela iz stavka 1. Ovog članka ,škola će otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu,u roku od 15 dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a po proteku tog roka redovitim otkazom ugovora uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika ,u kojem će slučaju škola istodobno uz otkazivanje ugovora o radu ,od radnika zahtijevati da odmah prestane raditi tijekom otkaznog roka.

Ako škola sazna da je protiv osobe u radnom odnosu pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela iz stavka 1. ovog članka udaljit će osobu od obavljanja poslova do obustave kaznenog postupka,odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude uz pravo na naknadu plaće u visini 2/3 prosječne mjesečne plaće koju je osoba ostvarila u tri mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.

Ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni postupak pokrenut protiv radnika ili je pravomoćnom presudom radnik oslobođen od odgovornosti ,radniku će se vratiti obustavljeni dio plaće od prvog dana udaljenja .

Nepostojanje zapreka za zasnivanje radnog odnosa u Školi iz stavka 1. ovog članka dokazuje se uvjerenjem Ministarstva pravosuđa da se osoba ne nalazi u evidenciji pravomoćno osuđenih osoba , a to uvjerenje ravnatelj Škole pribavlja po službenoj dužnosti.

Nepostojanje zapreka iz stavka 2. ovog članka dokazuje se uvjerenjem nadležnog suda da se protiv osobe ne vodi istraga, da nije podignuta pravomoćna optužnica ili optužni prijedlog i da za osobu nije izrečena nepravomoćna osuđujuća presuda za kaznena djela za koja je zapriječena novčana kazna ili kazna zatvora.

Članak 3.

U članku 23. Pravilnika o radu iza stavka 2. Dodaju se tri nova stavka koja glase :

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

Svaka izmjena ,odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja tog ugovora , smatra se svakim slijedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. Ovog članka .Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu smatra se da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 4.

U članku 25. Pravilnika o radu dodaje se zadnji stavak koji glasi :

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Puno radno vrijeme

Članak 5.

U članku 31. Pravilnika o radi dodaje se posljednji sedmi stavak koji glasi :
Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od osam sati tjedno ,odnosno do sto osamdeset sati godišnje ,samo ako je poslodavac ,odnosno poslodavci s kojim radnik već ima sklopljene ugovore o radu radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Nepuno radno vrijeme

Članak 6.

U članku 32. Stavku drugom Pravilnika dodaje se nova alineja koja glasi :
Radnik koji radi kod više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom duže od četrdeset sati tjedno može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od osam sati tjedno ,odnosno sto osamdeset sati godišnje ,samo ako su poslodavci s kojima radnik već ima sklopljen ugovor o radu ,radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Prekovremeni rad

Članak 7.

Članak 37. Pravilnika o radu mijenja se i glasi :

U slučaju više sile ,izvanrednog povećanja opsega poslova ili u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe ,radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog radnog vremena ,odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno ako poslodavac nije u mogućnosti prije početka prekovremenog rada uručiti radniku pisani zahtjev usmeni zahtjev je poslodavac dužan potvrditi u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno ,ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno .

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje , osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Trudnica ,roditelj s djetetom do tri godine ,samohrani roditelj s djetetom do šest godina ,radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji je sklopio ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati tjedno, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisani izjavu o pristanku na takav rad ,osim u slučaju više sile.

Članak 8.

Članak 38 se briše.

Članak 9.

U članku 51. Pravilnika stavak drugi mijenja se i glasi:

Godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen ,zbog bolesti, te korištenja prava na rodiljni ,roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad , a najkasnije do 30.lipnja slijedeće kalendarske godine.

Iza drugoga stavka dodaju se novi stavci koji glase :

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 44. ovog Pravilnika može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30.06.slijedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz prethodnog članka ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

Otkazni rok

Članak 10.

Iza članka 83. Dodaje se novi članak 83. a i 83 b koji glase:

Članak 83 a

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

(2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(4) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručjenja odluke o otkazu ugovora o radu.

(5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Članak 83 b

Najmanje trajanje otkaznog roka

(1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine

2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu

3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine

4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina

5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina

6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

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

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

(4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

(5) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(6) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

(7) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Članak 11.

U članku 86 riječi : „Škola može otkazati ugovor o radu „ zamijenit će se riječima :“ Škola će otkazati ugovor o radu „,

Članak 12.

Izmjene i dopune Pravilnika će biti objavljene na oglasnoj ploči škole i na web stranici škole .

Stupit će na snagu osam dana od dana objave.

Klasa : 012-05/15-01-01
Ur.broj : 2182/I-12/2-9-01-15-02

Drniš,29.01.2015.

Predsjednica Školskog odbora :

Anita Tomić

Pravilnik je objavljen 02.02.2015.

Ravnatelj :

Ivan Zeljko