



Temeljem članka 44. stavkom 4. točke e. Statuta Glavno vijeće Sindikata zaposlenika u hrvatskom školstvu - Preporod, na svojoj sjednici od 24. studenoga 2007. god. donijelo je ovaj

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

1. Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Sindikata zaposlenika u hrvatskom školstvu - Preporod (u daljnjem tekstu **Poslodavac**) uređuje uvjete rada, sklapanje i raskid ugovora o radu te druga pitanja u vezi s radom.
2. Plaće, dodaci na plaće, naknade i druga materijalna primanja Poslodavac će urediti posebnim Pravilnikom o financijsko-materijalnom poslovanju.

Članak 2.

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

Članak 3.

1. Odredbe ovog Pravilnika ne primjenjuju se na poslodavca i radnika kad su odredbe kolektivnih ugovora koje se primjenjuju na radnike u osnovnoškolskim i srednjoškolskim ustanovama povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom.

Članak 4.

1. Prigodom stupanja radnika na rad, Predsjednik poslodavca (dalje **Predsjednik**) ili od njega ovlaštena osoba upoznat će radnika s propisima iz radnog odnosa, te organizacijom rada i zaštitom na radu.
2. Predsjednik će omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovog Pravilnika i druge propise kojima su uređeni radni odnosi, odnosno zaštita, prava i obveze radnika.

Članak 5.

1. Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno, a prema uputama Predsjednika ili drugih od Predsjednika ovlaštenih osoba.
2. Poslodavac je dužan poštovati i izvršavati ugovorene obveze, sve dok radnik izvršava svoje obveze i dok svojim ponašanjem ne šteti poslovanju i ugledu Poslodavca, odnosno dok se ne izmjene uvjeti koji su postojali u trenutku sklapanja ugovora o radu.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

a) Sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

1. Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji u ime Poslodavca s radnikom sklapa Predsjednik. Ugovor o radu se smatra sklopljenim kada se Predsjednik i radnik suglase o bitnim odredbama ugovora.

2. Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan Predsjedniku ili od njega ovlaštenoj osobi priopćiti osobne podatke koji su u svezi sa zasnivanjem radnog odnosa.
3. Prigodom sklapanja ugovora o radu ne smije se od radnika tražiti podaci koji nisu u neposrednoj vezi sa zasnivanjem radnog odnosa.
4. Procjenu o potrebi sklapanja ugovora o radu donosi Predsjednik.

Članak 7.

1. Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu sadrži odredbe o:
 - a - ugovornim stranama te njihovu prebivalištu odnosno sjedištu;
 - b - mjestu rada radnika;
 - c - nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava;
 - d - danu otpočinjanja rada;
 - e - očekivanom trajanju ugovora;
 - f - trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo;
 - g - otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno poslodavac;
 - h - osnovnoj plaći s dodatcima na plaću te razdobljima isplate primanja na koji radnik ima pravo;
 - i - trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
2. U slučaju kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, podzakonskog akta te ovoga pravilnika, odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

Članak 8.

1. Ako se ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pismenu potvrdu o sklopljenom ugovoru.
2. Ako Poslodavac u roku iz stavka 1. ovoga članka ne sklopi sa radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor na neodređeno vrijeme.
3. Potvrda iz stavka 1. i 2. ovoga članka mora sadržavati sve podatke navedene u članku 7. ovoga Pravilnika.

Članak 9.

1. Pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru za Poslodavca izdaje Predsjednik.

Članak 10.

1. Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak izbora radnika.
2. Radnici se biraju na temelju natječaja ili oglasa za zasnivanje radnog odnosa koji se objavljuje u javnom tisku ili pri Zavodu za zapošljavanje.
3. Natječaj ili oglas raspisuje Predsjednik.

Članak 11.

1. Natječaj iz članka 10. obvezno sadrži:
 - a - puni naziv i sjedište poslodavca;
 - b - naziv ili vrstu rada na koji se radnik zapošljava;
 - c - uvjete kojima radnik mora udovoljiti za zasnivanje radnog odnosa;
 - d - vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu;
 - e - rok u kojem kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj ili oglas.

Članak 12.

1. Izbor između kandidata prijavljenih na natječaj ili oglas obavlja Predsjednik.
2. S izabranim kandidatom Predsjednik sklapa ugovor o radu u skladu s člankom 7. ovog Pravilnika ili izabranom kandidatu izdaje pisanu potvrdu o radu u skladu s člankom 8. ovoga Pravilnika.

PRAVILNIK O RADU

b) Probni rad

Članak 13.

1. Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s tim da on ne može trajati dulje od šest mjeseci.

Članak 14.

1. Probni rad prati Predsjednik ili osoba odnosno povjerenstvo koje on za to ovlasti.

Članak 15.

1. Najkasnije zadnjeg dana rada Predsjednik izdaje radniku pismenu potvrdu o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.
2. Ako radnik zadovolji na probnom radu ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.
3. Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se raskida uz otkazni rok od osam dana od isteka probnog rada.

e) Trajanje ugovora o radu

Članak 16.

1. Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kada je zakonom drukčije određeno.
2. Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje Poslodavca i radnika dok ga jedan od njih ne otkaže ili dok ne prestane na drugi način propisan zakonom.

Članak 17.

1. Poslodavac može sklopiti s radnikom ugovor o radu na određeno vrijeme u slučaju:
 - a - zamjene privremeno nenazočnog radnika;
 - b - privremenog povećanja opsega poslova;
 - c - privremenih poslova za koje postoji iznimna potreba ;
 - d - ostvarivanje određenog poslovnog pothvata;
 - e - zapošljavanje radnika koji nema tražene uvjete, do zapošljavanja radnika koji tražene uvjete zadovoljava;
 - f - pribavljanje suglasnosti za sklapanje ugovora;
 - g - do provedbe natječaja i slično.

Članak 18.

1. Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog u tom ugovoru.

III. PRIPRAVNICI

Članak 19.

1. Pripravnici kod poslodavca su samo radnici koji zasnivaju radni odnos bez radnog iskustva.

Članak 20.

1. Pripravnički staž traje godinu dana.

Članak 21.

1. S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme u skladu sa člankom 20. ovoga pravilnika.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 22.

1. Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.
2. Radno vrijeme se raspoređuje ravnomjerno na pet (5) radnih dana.
3. Subota i nedjelja su u pravilu neradni dani.
4. Ako se zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom odredi radno vrijeme kraće od radnog vremena iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac će to kraće radno vrijeme potvrditi kao puno radno vrijeme radnika.

Članak 23.

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

Članak 24.

1. Poslodavac će sklopiti s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kad narav i opseg posla odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.
2. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom poslodavac će obvezno sklopiti s radnikom koji je stekao pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom.

Članak 25.

1. Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen samo u neke dane u tjednu, o čemu odlučuje Predsjednik.

Članak 26.

1. Radnici koji rade s nepunim radnim vremenom imaju ista prava kao i radnici koji rade s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Članak 27.

1. S radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, u slučaju potrebe *trajnog* povećanja opsega radnog vremena, sklopit će se aneks ugovora ili novi ugovor o radu bez prethodnog objavljivanja javnog natječaja.

Članak 28.

1. Poslodavac će uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada te u drugim slučajevima prijeke potrebe.

Članak 29.

1. U slučaju uvođenja prekovremenog rada radnik je dužan raditi dulje od punog radnog vremena i to do 10 sati tjedno.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 30.

1. O prekovremenom radu odlučuje Predsjednik.
2. Predsjednik je dužan o prekovremenom radu pisanim putem izvijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed.
3. Izuzetno od stavka 2. ovoga članka radnik je obavezan raditi u slučaju elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid Poslodavcu nanio znatnu štetu, zamjene nenazočnog radnika i u drugim izvanrednim okolnostima.

PRAVILNIK O RADU

Članak 31.

1. Radnici koji rade s punim radnim vremenom, imaju pravo na dnevnu stanku u trajanju od 30 minuta.
2. Korištenje dnevne stanke ne može biti na početku ili na kraju radnog dana.
3. Dnevnu stanku radnik će koristiti u pravilu između 10:00 i 12:00 sati ovisno o zahtjevnima posla kojega obavlja.

Članak 32.

1. Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno između dva uzastopna radna dana.

Članak 33.

1. Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
2. Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.
3. Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.
4. Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci Predsjednika Poslodavca.
5. Radniku se u svakom slučaju mora, nakon 14 dana neprekidnog rada, osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora ako se nije drugačije dogovorio s Predsjednikom Poslodavca.

Članak 34.

1. Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na 18 radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

a - prema uvjetima rada:

- | | |
|---|--------|
| - rad na poslovima s posebnim uvjetima rada | 2 dana |
| - rad u smjenama, dvokratni rad, rad blagdanima i neradnim danima | 1 dan |
| - učestali rad na terenu | 1 dan |

b - prema složenosti poslova:

- | | |
|---|--------|
| - radna mjesta s visokom naobrazbom | 4 dana |
| - radna mjesta za koja je potreban viši stupanj obrazovanja | 3 dana |
| - radna mjesta za koja je potrebna srednja stručna sprema | 2 dana |
| - ostala radna mjesta | 1 dan |

c - prema dužini radnog staža:

- | | |
|-----------------------------------|--------|
| - od 5 do 10 godina radnog staža | 2 dana |
| - od 10 do 15 godina radnog staža | 3 dana |
| - od 15 do 20 godina radnog staža | 4 dana |
| - od 20 do 25 godina radnog staža | 5 dana |
| - od 25 do 30 godina radnog staža | 6 dana |
| - od 30 do 35 godina radnog staža | 7 dana |
| - 35 i više godina radnog staža | 8 dana |

d - prema posebnim socijalnim uvjetima

- | | |
|--|--------|
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom | 2 dana |
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju | 3 dana |
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete | 1 dan |
| - invalidu | 2 dana |
| - samohranom roditelju | 1 dan |

e) prema doprinosu na radu:

1 do 3 dana

2. Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.
3. Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili sukladno odredbama Zakona o radu.
4. Radniku čija je narav posla takva da mora raditi pod posebnim uvjetima, prekovremeno ili noću ili nedjeljom, odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, pripada pravo na naknadu prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca, ukoliko je to za njega povoljnije.
5. Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani.
6. Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 35.

1. Radnik može u dogovoru s Poslodavcem, koristiti godišnji odmor u dva dijela.
2. Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti Poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje dva dana ranije.
3. Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora Poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja.
4. Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke Poslodavca.
5. Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.
6. Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
7. Troškovima iz stavka 4. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.
8. Putni troškovi su stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja u visini određenoj Pravilnikom o financijsko-materijalnom poslovanju Sindikata.
9. Drugi troškovi su ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 36.

1. Radnici koriste godišnji odmor prema rasporedu i trajanju godišnjeg odmora koji se dostavlja radniku na radno mjesto.
2. Ako se radnik nalazi na bolovanju, porodnom dopustu, plaćenom ili neplaćenom dopustu i sl., obavijest iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na kućnu adresu.

Članak 37.

1. Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 38.

1. Radnik ima pravo tijekom kalendarske godine na dopust uz nadoknadu plaće u slučaju:
 - sklapanja braka.....pet (5) radna dana
 - sklapanja braka djeteta.....tri (3) radna dana
 - rođenja djeteta..... pet (5) radnih dana
 - porođaj člana uže obitelji..... dva (2) radna dana

PRAVILNIK O RADU

- smrt supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojitelja i unuka pet (5) radnih dana
 - smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika..... dva (2) radna dana
 - selidbe u istom mjestu..... dva (2) radna dana
 - selidbe na udaljenost veću od 50 km..... tri (3) radna dana
 - teže nesreće ili bolesti člana uže obitelji..... tri (3) radna dana
 - većih oštećenja materijalnih dobara kao posljedica elementarne nepogode..... tri (3) radna dana
 - dobrovoljnog davanja krvi..... dva (2) radna dana
 - obavljanje neodgodivih poslova ili smrt člana šire obitelji..... dva (2) radna dana
 - odaziva na poziv organa koji vrše javne ovlasti..... jedan (1) radni dan
 - polaganje ispita ako se školuje uz rad..... tri (3) radna dana
2. Na pisani zahtjev radnika dopust iz stavka 1. ovoga članka odobrava Predsjednik .
 3. O zahtjevu radnika Predsjednik je dužan odlučiti istog dana kad je zahtjev podnesen.
 4. Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Članak 39.

1. Radnik ima pravo na plaćeni dopust do 7 dana tijekom kalendarske godine, ako kolektivnim ugovorom nije utvrđeno drugačije, i to u slučaju:
 - općeg ili stručnog školovanja i stručnog osposobljavanja (stručni ispit);
 - obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za potrebe radnog mjesta, radničkog vijeća ili sindikalnog rada;
 - liječenje na vlastiti trošak.
2. Broj dana plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga pravilnika na pisani zahtjev radnika određuje Predsjednik.
3. Predsjednik o zahtjevu mora odlučiti najkasnije u roku od tri dana od dana podnošenja zahtjeva.

Članak 40.

1. Ako se u vrijeme nastupa slučajeva iz članka 38. i 39. radnik nalazi na godišnjem odmoru ili bolovanju, on nema pravo na plaćeni dopust.

Članak 41.

1. Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
2. Neplaćeni dopust odobrava Predsjednik .
3. O zahtjevu je Predsjednik dužan odlučiti najkasnije u roku od sedam dana od dana podnošenja zahtjeva.
4. Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust Predsjednik je dužan voditi računa o naravi posla, potrebama i interesima poslodavca.
5. Za trajanja neplaćenog dopusta ugovor o radu privremeno prestaje, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.
6. S prvim danom neplaćenog dopusta radniku se zaključuje radna knjižica i odjavljuje ga se s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.
7. Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Sindikat, predsjednik ili od njega ovlaštena osoba ga trebaju obavijestiti o gubitku prava nastavka rada u Sindikatu.

VI. ZAŠTITA ZDRAVLJA, ŽIVOTA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 42.

1. Poslodavac ima obvezu stvoriti uvjete rada kojima će štititi zdravlje i omogućiti siguran rad radnika.
2. U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Poslodavac će održavati prostoriju i uređaje, opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i izvještavati radnike o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način.

Članak 43.

1. Radnik je obvezan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.
2. Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada.

Članak 44.

1. Radnik je obvezan dostaviti pravodobno osobne podatke i isprave:
 - koje se odnose na ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa o školovanju;
 - osposobljavanju ili usavršavanju;
 - o zdravstvenom stanju i smanjenoj radnoj sposobnosti;
 - u svezi sa zaštitom majčinstva;
 - za obračun poreza na dohodak i obračun osobnih odbitaka;
 - ostale podatke i isprave važne za ostvarivanje nekog prava u svezi s radom.
2. Podatke iz stavka 1. ovoga članka radnik mora dostaviti Predsjedniku ili osobi koju on ovlasti.
3. Za štetne posljedice propusta radnika da pravodobno dostavi podatke iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac nije odgovoran.

Članak 45.

1. Osobne podatke o radniku iz članka 44. stavak 1. i stavak 2. ovoga Pravilnika može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećima samo osoba koju je za to Predsjednik pismeno ovlastio.

VII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGE NOVČANE NAKNADE

Članak 46.

1. Radnik ima pravo na osnovnu plaću, povećanje plaće, položajni dodatak, naknade, dodatak za uspješnost na radu i druge dodatke prema Zakonu o plaćama službenika i namještenika u javnim službama, provedbenim propisima donesenim temeljnim odredbama toga zakona, kolektivnih ugovora koji se primjenjuju na radnike u osnovnoškolskim i srednjoškolskim ustanovama i Pravilnikom o financijsko-materijalnom poslovanju.

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 55.

1. Ugovor o radu prestaje u slučajevima određenim zakonom.

Članak 56.

1. Predsjednik provodi postupak i odluke koje imaju za posljedicu prestanak ugovora o radu.
2. U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Predsjednik:
 - sklapa sa radnikom pismeni sporazum o prestanku ugovora o radu;
 - izvještuje radnika o isteku vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;

PRAVILNIK O RADU

- donosi odluku o prestanku ugovora o radu kad radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja;
- donosi odluku o prestanku ugovora o radu kada prestane potreba za radom radnika zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga;
- donosi odluku o prestanku ugovora o radu kada radnik ugovorene poslove ne može izvršavati zbog trajnih osobina ili sposobnosti;
- izdaje pismeno upozorenja radniku kada uvidi da radnik krši obveze iz radnog odnosa
- donosi odluku o prestanku ugovora o radu u slučaju radnikovog ponovnog kršenja obveze iz radnog odnosa;
- donosi program zbrinjavanja viška radnika ;
- donosi odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu;
- osigurava dokaze o postojanju opravdanih razloga za otkaz ugovora o radu;
- izvršava i prati izvršavanje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu u trajanju otkaznih rokova;
- izdaje radniku na njegov zahtjev nakon prestanka radnog odnosa potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 57.

1. Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od dana dostave akta kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti Predsjedniku zahtjev za ostvarivanje prava. O zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka Predsjednik je dužan odlučiti u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.
2. U slučaju otkaza ugovora o radu bez otkaznog roka Predsjednik može izvršiti odluku o otkazu ugovora danom donošenja.

Članak 58.

1. Zahtjev radnika će se odbaciti ako Predsjednik utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarenje prava nakon isteka roka iz članka 57. stavka 1. ovoga Pravilnika.

Članak 59.

1. Ukoliko radnik ne postupi prema članku 58. ovoga Pravilnika, odlučujući o zahtjevu Predsjednik može:
 - zahtjev odbiti kao neosnovan i potvrditi osporeni akt;
 - osporeni akt izmijeniti ili poništiti;
 - osporeni akt ukinuti i donijeti novi akt.

Članak 60.

1. Pismene potvrde u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposredno predajom na radnom mjestu.
2. Ispravu (potvrdu) o izvršenom dostavljanju potpisuje dostavljač i primatelj.
3. Primatelj će na dostavnici sam označiti nadnevak primitka.
4. Kada ne postoji mogućnost dostavljanja prema stavku 1. ovoga članka, radniku će se pismeno dostaviti poštom na njegovu adresu.
5. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči poslodavca.
6. Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči poslodavca, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od osam dana od dana isticanja na oglasnoj ploči.

X. NAKNADA ŠTETE

Članak 61.

1. Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu Poslodavcu, dužan je nastalu štetu nadoknaditi.
2. Poslodavac je dužan nastalu štetu i dokazati.

Članak 62.

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

Članak 63.

1. Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari.
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 64.

1. Radnik je dužan nadoknaditi štetu u paušalnom iznosu od 10% od neto plaće u slučaju:
 - prestanka rada prije isteka otkaznog roka;
 - namjernog oštećivanje Poslodavčeve imovine;
 - zakašnjavaње na posao, nedopuštenog izlaska s posla za vrijeme rada ili napuštanje rada prije isteka radnog vremena;
 - fizičkog napada na drugog radnika;
 - ometanje jednog ili više radnika u obavljanju radnih obveza.
2. Ako poslodavac utvrdi da je nastala šteta veća od iznosa iz stavka 1. ovoga članka, on može zahtijevati nadoknadu u visini stvarno nastale štete.

Članak 65.

1. Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu trećoj osobi, a tu je štetu nadoknadio poslodavac, dužan je poslodavcu nadoknaditi iznos isplaćen trećoj osobi.

Članak 66.

1. Poslodavac će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja nadoknade štete ako bi se radnik zbog isplate nadoknade našao u teškoj socijalnoj i materijalnoj situaciji.
2. Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu prouzročio kaznenim djelom s umišljajem.

Članak 67.

1. Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi Predsjednik.

Članak 68.

1. Radnik ima pravo na nadoknadu štete od Poslodavca ako pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, odnosno ako mu Poslodavac prouzroči štetu povredom njegovih prava iz radnog odnosa.
2. Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovoga članka radnik mora dokazati.
3. Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima.

PRAVILNIK O RADU

XI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 69.

1. Ako se ostvare zakonom predviđeni uvjeti za sudjelovanje radnika u odlučivanju, radnici će to pravo koristiti na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

XII. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 70.

1. Sindikat kod Poslodavca djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima.
2. Sindikat je dužan odluku o izboru odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika dostaviti Poslodavcu.
3. Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove funkcije i 6 mjeseci nakon prestanka njenog obavljanja ne može se bez prethodne suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu, rasporediti ga na drugo radno mjesto, niti ga na bilo koji način dovesti u manje povoljan ili podređen položaj.
4. Sindikalni povjerenik za obavljanje sindikalnih dužnosti ima sva prava sindikalnog povjerenika u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima koja se primjenjuju u osnovnoškolskim i srednjoškolskim ustanovama.

Članak 71.

1. Poslodavac će primiti i saslušati sindikalnog povjerenika odnosno predstavnika kada on to traži ili po dogovoru.
2. Poslodavac će sindikalnom povjereniku omogućiti rad radi ostvarivanja prava na zaštitu i promicanja prava i interesa članova sindikata.
3. Stavove i prijedloge sindikata Poslodavac će razmotriti i o njima se izjasniti.

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 72.

1. Autentično tumačenje ovog Pravilnika daje Glavno vijeće Poslodavca.

Članak 73.

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

Članak 74.

1. Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od njegovog objavljivanja na oglasnoj ploči Sindikata.

PREDSJEDNIK GLAVNOG VIJEĆA

Miljenko Lukiček

