

PROMETNA ŠKOLA  
Jože Vlahovića 10  
Rijeka

# **PRAVILNIK O RADU**

Rijeka, rujan 2020.

## S A D R Ź A J

	strana
I. OPĆE ODREDBE.....	3
II. IZBOR RADNIKA I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	
a) sklapanje ugovora o radu.....	4
b) probni rad.....	8
c) trajanje ugovora o radu.....	8
d) pripravnici.....	9
III. RADNO VRIJEME	
a) puno radno vrijeme.....	9
b) nepuno radno vrijeme .....	10
c) prekovremeni rad .....	11
d) preraspodjela radnog vremena .....	11
IV. ODMORI I DOPUSTI	
a) stanka.....	12
b) dnevni odmor.....	12
c) tjedni odmor.....	12
d) godišnji odmor.....	12
e) plaćeni dopust.....	14
f) neplaćeni dopust .....	14
V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA	16
VI. PLAĆA, NAKNADE PLAĆE I DRUGE NOVČANE NAKNADE	
a) plaća.....	20
b) naknada plaće.....	20
VII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA	
a) troškovi prijevoza, otpremnine, dnevnice.....	21
b) upotreba osobnog automobila u službene svrhe.....	22
c) solidarne pomoći.....	22
d) ostala materijalna prava .....	22
VIII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA.....	22
a) sporazum o prestanku ugovora o radu.....	24
b) otkaz ugovora o radu.....	24
c) redoviti otkaz poslodavca.....	24
d) redoviti otkaz radnika .....	25
e) izvanredni otkaz.....	25
f) redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme.....	26
g) oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka ....	26
IX. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA.....	27
X. NAKNADA ŠTETE.....	28
XI. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA.....	29
XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	30

Na temelju članka 118. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi – Pročišćeni tekst (NN 64/20), članka 82. Statuta Prometne škole, a u svezi s člankom 26. Zakona o radu (NN 98/19), Školski odbor Prometne škole nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća, na sjednici održanoj dana 28. rujna 2020. godine usvaja

# PRAVILNIK O RADU

## I. OPĆE ODREDBE

### Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Prometne škole u Rijeci, kao poslodavca (u daljnjem tekstu: Škole) uređuje se sklapanje i prestanak ugovora o radu, organizacija i uvjeti rada, prava i obveze radnika Škole, plaće i novčane naknade radnika, zaštita dostojanstva radnika, zabrana diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Školi.

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

### Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene u Školi na određeno ili neodređeno vrijeme s punim ili nepunim radnim vremenom i osobe koje su sa Školom sklopile ugovor o stručnom osposobljavanju za rad.

### Članak 3.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Ako pojedine odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

### Članak 4.

Prigodom stupanja radnika na rad, ravnatelj je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom zdravlja te zaštitom na radu.

Ravnatelj 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.

Svaki radnik obvezan je obavljati ugovorom o radu preuzete poslove savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja, u skladu s vrstom posla.

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

## II. IZBOR RADNIKA I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

### a) sklapanje ugovora o radu

## Članak 6.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Prigodom pregovora o sklapanju ugovora o radu ili prigodom provjere radnih sposobnosti prema članku 14. ovog Pravilnika, zabranjeno je svako postupanje koje može imati obilježje diskriminacije osobe koja traži zaposlenje.

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 7.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

- Strankama te njihovom prebivalištu odnosno sjedištu
- Mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
- Nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak opis ili popis poslova
- Danu početka rada
- Očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o rad una određeno vrijeme
- Trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja trajanja tog odmora
- Otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
- Osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
- Trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

U slučaju kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, podzakonskih akata, kolektivnog ugovora te ovog Pravilnika, odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

## Članak 8.

Ako se ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku, ravnatelj je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Potvrda o sklopljenom ugovoru mora sadržavati sve podatke navedene u članku 7. Ovoga Pravilnika.

## Članak 9.

Ravnatelj je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

## Članak 10.

Svako radno mjesto ima svoj naziv i potrebne uvjete za obavljanje poslova određenog radnog mjesta.

Pod uvjetima za obavljanje poslova određenog radnog mjesta podrazumijeva se: stupanj stručne spreme, odnosno kvalifikacije, završen fakultet ili škola te potreban staž u struci.

Popis radnih mjesta sadrži Pravilnik o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Škole.

Broj potrebnih radnika na pojedinom radnom mjestu određuje Škola ovisno o vrsti i potrebi posla i važećih zakonskih i podzakonskih propisa.

### Članak 11.

Radni odnos u školskoj ustanovi zasniva se ugovornom o radu na temelju natječaja koji se objavljuje na mrežnim stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te mrežnim stranicama i oglasnim pločama školskih ustanova, a rok za primanje prijave kandidata ne može biti kraći od osam dana.

Iznimno u slučajevima propisanim člankom 107. Stavkom 11. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj I srednjoj školi (NN 64/20), radni odnos u školskoj ustanovi može se zasnovati ugovorom o radu bez natječaja.

Škola može popuniti radno mjesto na temelju natječaja tek nakon što je nadležno upravno tijelo županije obavijestilo Školu da u svojoj evidenciji nema odgovarajuće osobe, odnosno nakon što se Škola istom tijelu pisano očitovala o razlozima zbog kojih nije primljena upućena osoba.

Prijava potrebe za radnikom prijavljuje se Hrvatskom zavodu za zapošljavanje koji objavljuje natječaj na svojim mrežnim stranicama I oglasnoj ploči, a Škola na svojim mrežnim stranicama I oglasnoj ploči.

Rok za primanje prijave kandidata ne može biti kraći od osam dana.

U natječaju se navode I posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u školskoj ustanovi.

Prilikom objave natječaja I zasnivanja radnog odnosa s radnikom Škola je dužna poštivati odredbe Zakona o ravnopravnosti spolova (NN 69/17).

### Članak 12.

O zasnivanju radnog odnosa s izabranom osobom, a nakon provedenog natječajnog postupka poštivajući odredbe Pravilnika o načinu i postupku zapošljavanja u Prometnoj školi odlučuje ravnatelj Škole uz prethodnu suglasnost Školskog odbora.

Ako se Školski odbor ne očituje u roku od 10 (deset) dana od dana dostave zahtjeva za suglasnošću iz prethodnog stavka ovog članka, smatra se da je suglasnost dana.

Ako Školski odbor za izabranu osobu uskrati suglasnost, ravnatelj može izabrati drugu osobu prijavljenu na natječaj i za nju tražiti suglasnost ili odlučiti o objavljivanju novog natječaja.

### Članak 13.

Javni natječaj iz članka 11. obvezno sadrži:

- naziv i sjedište Škole,
- mjesto rada i naziv radnog mjesta za koje se raspisuje natječaj,
- tjedno radno vrijeme i vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu,
- opće i posebne uvjete za radno mjesto za koje se raspisuje natječaj,
- naznaku priloga/dokumentacije kojom se dokazuje ispunjenost uvjeta za radno mjesto za koje je raspisan natječaj,
- obvezu testiranja kandidata,
- naznaku zapreka za zasnivanje radnog odnosa u Školi iz članka 106. Zakona i naznaku dokaza koji se prilaže,
- napomenu da je kandidat koji se poziva na pravo prednosti pri zapošljavanju na temelju posebnog zakona obavezan uz prijavu priložiti svu propisanu dokumentaciju prema posebnom zakonu,
- naznaku poveznice na internetskoj stranici Ministarstva hrvatskih branitelja na kojoj su navedeni dokazi potrebni za ostvarivanje prava prednosti pri

- zapošljavanju na temelju Zakona o hrvatskim braniteljima iz Domovinskog rata i njihovih obitelji,
- naznaku da će se kandidatom prijavljenim na natječaj smatrati samo osoba koja podnese pravodobnu i potpunu prijavu te ispunjava formalne uvjete iz natječaja,
  - naznaku probnog rada ako se ugovora,
  - rok za podnošenje prijave,
  - naznaku da se na natječaj mogu javiti osobe oba spola,
  - naznaku da je prijavu potrebno vlastoručno potpisati,
  - naznaku web-stranice Škole na kojoj će se objaviti područje povjere, pravni i drugi izvori za pripremu kandidata za testiranje, vrijeme i mjesto održavanja testiranja te rok za objavu vremena i mjesta održavanja testiranja,
  - naznaku o načinu dostavljanja prijave i adresu Škole na koju se podnose prijave s potrebitom dokumentacijom,
  - naznaku da se isprave prilažu u neovjerenoj preslici i
  - naznaku u kojem se roku i na koji način obavještavaju kandidati o rezultatima natječaja.

#### Članak 14.

Prije donošenja Odluke o izboru kandidata nakon prijedloga Povjerenstva za provedbu natječajnog postuka putem pisanog izvješća o sposobnosti kandidata, ravnatelj može odlučiti o provjeri drugih radnih, stručnih odnosno zdravstvenih sposobnosti izabranog kandidata.

Prethodno provjeravanje sposobnosti provodi se testiranjem, razgovorom s izabranim kandidatom, odnosno sa izabranim troje kandidata i na drugi odgovarajući način.

Prethodno provjeravanje sposobnosti obavlja ravnatelj ili radnik Škole odnosno Povjerenstvo koje za to opunomoći ravnatelj.

Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Školi osoba koja traži zaposlenje, odnosno osoba s kojom poslodavac zaključuje ugovor o radu, prethodno dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.

#### Članak 15.

Prije sklapanja ugovora o radu a nakon provedenog natječajnog postupka i dobivene suglasnosti Školskog odbora sa izabranim kandidatom, Škola će od određene ustanove u kojoj je izabrani kandidat stekao zvanje za radno mjesto za koje se natjecao, zatražiti provjeru vjerodostojnosti diplome odnosno svjedodžbe.

#### Članak 16.

Sudionike natječaja za izbor radnika koji nisu izabrani a sudjelovali su u natječajnom postupku pred Povjerenstvom, Škola izvještava o tome da nisu izabrani.

Kandidate prijavljene na natječaj čije prijave nisu pravodobno ili potpuno podnesene, Škola će također o tome obavijestiti putem kontakta navedenog u podnesenoj prijavi najkasnije u roku od 30 dana od okončanja natječajnog postupka.

### Članak 17.

Bez natječaja, ali uz prethodnu suglasnost Školskog odbora, ravnatelj može sklopiti ugovor o radu:

1. S radnikom kojem je ugovor o rad una neodređeno vrijeme otkazan zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga i koji se nalazi u evidenciji nadležnog upravnog tijela županije
2. Do punog radnog vremena s radnikom koji u školskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme
3. Na temelju sporazuma školskih ustanova u kojima su radnici u random odnosu na neodređeno vrijeme ako žele zamijeniti mjesto rada zbog udaljenosti mjesta rada od mjesta stanovanja
4. S radnikom na random mjestu vjeroučitelja
5. S radnikom čiji radni odnos traje do 60 dana – sukladno članku 100. točki 19. Statuta Prometne škole – Pročišćeni tekst.

Bez natječaja, ravnatelj će samostalno s radnikom sklopiti ugovor o radu u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu na vrijeme do 15 dana.

### Članak 18.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s radnikom koji ispunjava tražene uvjete.

### Članak 19.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

Prije sklapanja ugovora o radu 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.

### Članak 20.

U slučaju potrebe posla ili zbog drugih važnih razloga, radnik se može, sukladno odluci poslodavca, uputiti na drugo radno mjesto rada u Rijeci gdje poslodavac obavlja djelatnost.

Upućivanje na rad iz prethodnog stavka ne smatra se promjenom radnog mjesta, već promjenom mjesta izvršenja poslova utvrđenih ugovorom o radu.

## **b) probni rad**

### Članak 21.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad određuje se da bi se utvrdilo da li radnik ima stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se sklapa ugovor o radu.

Probni rad određuje se ugovorom o radu i ne smije trajati duže od šest mjeseci.



## Članak 22.

Probni rad nastavnika i stručnog suradnika prati ravnatelj a probni rad tehničkog i administrativnog radnika prati tajnik Škole.

## Članak 23.

Najkasnije posljednjeg dana probnog rada radniku se izdaje pisana potvrda o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada. Navodi u potvrdi moraju biti obrazloženi.

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

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se raskida uz otkazni rok od dana od dana isteka roka probnog rada.

### **c) trajanje ugovora o radu**

## Članak 24.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na drugi način predviđen zakonom.

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

## Članak 25.

Škola može sklopiti s radnikom ugovor o radu na određeno vrijeme zbog objektivnih razloga koji su opravdani rokom, obavljanjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Objektivni razlozi sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme su:

- zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- zbog privremenog povećanja opsega posla,
- privremeno zapošljavanje do zapošljavanja radnika s potrebnim uvjetima,
- do izbora i zapošljavanja radnika prema natječaju,
- zbog razloga propisanih zakonom ili podzakonskim aktom.

## Članak 26.

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

### **d) pripravnici**

## Članak 27.

Osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, zasniva radni odnos na poslovima nastavnika, strukovnog učitelja, odnosno stručnog suradnika kao pripravnik.

Pripravnički staž traje godinu dana u kojem razdoblju se pripravnik osposobljava za samostalni rad.

Pripravnik je dužan položiti stručni ispit u roku od godine dana od isteka pripravničkog staža.

Pripravnik koji ne položi stručni ispit u roku od godine dana od isteka pripravničkog staža radni odnos prestaje istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

#### Članak 28.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

#### Članak 29.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Škola može, u skladu sa svojim mogućnostima, primiti na stručno osposobljavanje osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje, bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Stručno osposobljavanje za rad ne može trajati dulje od pripravničkog staža iz članka 27. ovog Pravilnika.

S tom osobom ravnatelj sklapa pisani ugovor o stručnom osposobljavanju.

Ako zakonom nije drukčije propisano na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu i drugih zakona kao i odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

### III. RADNO VRIJEME

#### a) puno radno vrijeme

#### Članak 30.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Ako se zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom odredi radno vrijeme kraće od radnog vremena iz stavka 1. ovog članka, Škola će to kraće radno vrijeme potvrditi kao puno radno vrijeme radnika.

Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

#### Članak 31.

Strukturu radnog vremena radnika utvrđuje pisanom odlukom ravnatelj u skladu sa Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, provedbenim propisima donesenim temeljem odredaba tog zakona, školskim kurikulumom i godišnjim planom i programom rada Škole.

#### Članak 32.

Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana.

Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno.

### Članak 33.

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

Radnik za trajanja radnog vremena ne smije napuštati radni prostor, osim ukoliko za to ima opravdani razlog. Radno vrijeme nastavnika utvrđeno je rješenjem o tjednom i godišnjem rasporedu radnih obveza nastavnika i rasporedom sati.

Opravdanost razloga iz stavka 2. ovog članka ocjenjuje ravnatelj.

### **b) nepuno radno vrijeme**

#### Članak 34.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija ili potrebe rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

#### Članak 35.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u sve radne dane tijekom tjedna ili samo u neke dane u tjednu, o čemu odlučuje ravnatelj.

#### Članak 36.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom, glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora, plaćenog dopusta i jubilarne nagrade.

#### Članak 37.

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

### **c) prekovremeni rad**

#### Članak 38.

Ravnatelj može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada te u drugim slučajevima prijeka potrebe te je radnik na pisani zahtjev dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

Iznimno, ako ravnatelj nije u mogućnosti prije početka prekovremenog rada uručiti radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev dužan je 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.

#### Članak 39.

Prekovremeni rad ne može se odrediti maloljetnom radniku.

Prekovremeni rad može se odrediti trudnici, roditelju s djetetom do tri godine starosti, samohranom roditelju s djetetom do 6 godina starosti i radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radniku koji je sklopio ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati tjedno samo ako daju pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

#### **d) preraspodjela radnog vremena**

#### Članak 40.

Kad narav posla i proces rada to zahtijevaju, radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi dulje, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena.

Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 1. ovoga članka ne može tijekom školske godine biti prosječno dulje od ugovorenog radnog vremena.

Preraspodijeljeno puno radno vrijeme radnika uključujući i prekovremeni rad ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Ako radnik radi nepuno radno vrijeme kod dva ili više poslodavaca, za preraspodjelu nepunog radnog vremena potreban je pristanak radnika.

Maloljetnik ne smije raditi duže od 8 sati tijekom razdoblja od 24 sata.

Trudnica, majka s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu samo ako dađe pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Škola je obvezna radnike na koje se odnosi preraspodjela radnog vremena o tome izvijestiti najmanje sedam dana prije početka takvog rada.

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

#### **a) stanka**

#### Članak 41.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.

Korištenje stanke ne može biti na početku ili na kraju radnog dana.

Nastavnici koji izvode nastavu ili druge oblike neposrednog obrazovnog rada s učenicima, ne mogu za to vrijeme koristiti stanku.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

**b) dnevni odmor**

## Članak 43.

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

**c) tjedni odmor**

## Članak 44.

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

Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom ili nedjeljom, osigurat će mu se tijekom sljedećeg tjedna korištenje neiskorištenog tjednog odmora.

Dane tjednog odmora iz stavka 2. ovog članka određuje ravnatelj sukladno Zakonu o radu, Kolektivnom ugovoru i ovom Pravilniku.

**d) godišnji odmor**

## Članak 45.

Punoljetni radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, a malodobni radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor od najmanje pet tjedana u svakoj kalendarskoj godini.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom te razdoblje privremene nesposobnosti radnika za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

## Članak 46.

U odnosu na stavak 1. prethodnog članka ovog Pravilnika, radnik ostvaruje dulji godišnji odmor na temelju dodatnog broja radnih dana, i to:

## a) prema uvjetima rada:

- rad na poslovima s otežanim uvjetima rada – 2 dana;
- rad u smjenama, dvokratni rad ili redovni rad subotom i nedjeljom, rad blagdanima i neradnim danima određenim zakonom – 2 dana;
- za poslove razrednika – 1 dan;
- za rad u više programa – 1 dan;
- za rad s učenicima s teškoćama u razvoju – 2 dana;
- za rad u dvije škole – 1 dan.

## b) Prema složenosti poslova:

- poslovi I. vrste – 4 dana;
- poslovi II. vrste – 3 dana;
- poslovi III. vrste - 2 dana;
- ostali poslovi – 1 dan.

## c) Prema dužini radnog staža:

- od 5 do 15 godina radnog staža – 2 dana;

- od 15 do 25 godina – 3 dana;
- od 25 do 35 godina – 4 dana;
- preko 35 godina – 5 dana.

d) Prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s 1 malodobnim djetetom – 2 dana;
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan;
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju – 3 dana;
- samohranom roditelju još po 1 dan;
- sudioniku Domovinskog rata – 1 dan.

e) Prema doprinosu na radu:

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

f) Prema invaliditetu:

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

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od najkraćeg trajanja toga odmora utvrđenog Zakonom o radu, niti više od 30 radnih dana.

#### Članak 47.

Radnici koriste godišnji odmor, u pravilu, tijekom odmora učenika, a prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.

Raspored korištenja godišnjih odmora donosi ravnatelj i izvješćuje radnika odlukom o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

Radnika se mora obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti ravnatelja najmanje tri dana ranije.

#### Članak 48.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada kod tog poslodavca.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

#### Članak 49.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan stavkom 1. članka 46. ovog Pravilnika ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora određenog člancima 43. i 44. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz prethodnog stavka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

#### Članak 50.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje dva tjedna neprekidno, mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora koristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 3. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

#### Članak 51.

##### e) **plaćeni dopust**

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

- sklapanje braka - 5 radnih dana;
- sklapanje braka djeteta – 2 radna dana;
- rođenje djeteta – 5 radnih dana;
- porođaj člana uže obitelji – 2 radna dana;
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka – 5 radnih dana;
- smrti brata, sestre, djeda, bake te roditelja supružnika – 2 radna dana;
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja – 3 radna dana;
- selidbe u isto mjesto stanovanja – 2 radna dana;
- selidbe u drugo mjesto stanovanja – 4 radna dana;
- nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama – 1 radni dan;
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. – 2 radna dana;
- dobrovoljni davatelji krvi – 2 radna dana za svako davanje krvi;

- elementarne nepogode – 5 radnih dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u st.1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom godine iskoristio po drugim osnovama.

Na pisani zahtjev radnika dopust iz st.1. ovog članka odobrava ravnatelj Škole.

Ako slučaj iz stavka 1. ovog članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust, a nakon toga nastavlja koristiti godišnji odmor.

Obveza je radnika vratiti se na rad zaključno sa zadnjim danom godišnjeg odmora po rješenju o korištenju godišnjeg odmora.

#### Članak 52.

Radnik koji je upućen na stručno usavršavanje ili osposobljavanje kao i stjecanje dopunskog pedagoško-psihološkog obrazovanja odlukom Škole, ima pravo na plaćeni dopust do 10 dana godišnje za pripremanje i polaganje ispita.

Broj dana plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka na pisani zahtjev radnika određuje ravnatelj.

#### **f) neplaćeni dopust**

#### Članak 53.

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

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

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovog članka treba biti u svezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Škole.

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

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust i radi:



- njege člana obitelji;
- liječenja na vlastiti trošak;
- gradnje ili popravka kuće ili stana;
- obrazovanja, usavršavanja na vlastiti trošak i drugih slučajeva određenih posebnim propisima.

Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj sukladno odredbama Kolektivnog ugovora.

Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust ravnatelj je dužan voditi računa o prirodi posla, potrebama i interesima Škole.

Za trajanja neplaćenog dopusta iz stavka 4. ovog članka radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

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

### **Članak 54.**

Škola ima obvezu osigurati uvjete rada kojima će štititi zdravlje i omogućiti siguran rad radnika i učenika.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka u Školi će se održavati prostorije, uređaji, oprema, nastavna sredstva i pomagala, mjesto rada i pristup mjestu rada te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i izvještavati radnika o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika i učenika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan pravilno upotrebljavati sredstava rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti ravnatelja o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

### **Članak 55.**

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

Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada.

### **Članak 56.**

Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan ravnatelju priopćiti sve osobne podatke radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, koji su u svezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

Ravnatelj ne smije kod sklapanja ugovora tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

Za radnika se u Školi vode osobni podaci prema elektroničkom zapisu podataka iz radnog odnosa.

Radnik je obvezan dostaviti pravodobno sve osobne podatke i isprave:

- koje se odnose na evidencije iz rada,
- koje se odnose na ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- o školovanju, osposobljavanju ili usavršavanju,
- o zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti,
- u svezi sa zaštitom majčinstva,
- za obračun poreza na dohodak i obračun osobnih odbitaka.

Podatke iz stavka 1. ovoga članka radnik dostavlja ravnatelju ili tajniku, a po potrebi i računovođi.

Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovog članka snosi radnik.

#### Članak 57.

Osobne podatke o radnicima može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili radnik Škole kojega za to ravnatelj pisano opunomoći i koji uživa povjerenje radnika Škole.

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

Radnikovi osobni podaci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost.

Ravnatelj je dužan radniku dati na uvid podatke koji se na njega odnose, a koji su pribavljeni za registar zaposlenih u javnom sektoru.

#### Članak 58.

Radnici Škole tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.

Pod uznemiravanjem radnika Škole smatra se svako protupravno činjenje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za radnika.

Pod spolnim uznemiravanjem radnika Škole 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 za radnika.

#### Članak 59.

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

#### Članak 60.

O obvezi poštovanja dostojanstva radnika i zabrani uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ravnatelj je dužan upozoriti radnike putem oglasne ploče u Školi.

#### Članak 61.

Ravnatelj je dužan imenovati nekoga od radnika Škole koji će osim njega primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu radnika.

Kada ravnatelj ili osoba koju on ovlasti za primanje ili rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: ravnatelj) neposredno uoči da neki od radnika Škole uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti o skrivljenom ponašanju.

Ako radnik nastavi sa skrivljenim ponašanjem iz stavka 1.ovog članka, ravnatelj ga je dužan udaljiti s radnog mjesta, odnosno mjesta skrivljenog ponašanja, a prema potrebi i iz prostora Škole.

Ako radnik odbije postupiti prema nalogu iz stavka 2.ovog članka, ravnatelj treba pozvati redarstvenu ili zaštitarsku službu da osigura provedbu naloga o udaljenju.

#### Članak 62.

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba o uznemiravanju odmah pisano obavijestiti ravnatelja.

Ravnatelj je dužan najkasnije sljedećeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje.

O očitovanju radnika sastavlja se bilješka koju taj radnik i ravnatelj supotpisuju.

Ravnatelj je dužan u roku od osam dana od dana dostave pritužbe radnika provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Ako ravnatelj u roku iz prethodnog stavka ovog članka ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili su poduzete mjere očito neprimjerene, uznemiravani radnik ima pravo prekinuti rad uz naknadu pune plaće dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će ravnatelj zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu ravnatelju i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da o prekidu rada i namjeri pokretanja zaštite pred nadležnim sudom odmah izvijesti

poslodavca, a o pokretanju zaštite pred nadležnim sudom i o tome obavijesti poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Radnik koji je prekinuo rad prema stavku 3. i 4. ovog članka, a koji nije s tim u svezi pravodobno zatražio zaštitu od nadležnog suda, čini tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

#### Članak 63.

Radniku za kojeg postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je ravnatelju istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.

Odbijanje radnika da postupi prema prethodnom stavku ovog članka smatra se radnikovim skrivljenim ponašanjem.

Osobni podaci radnika koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju tajnu i ne smiju se priopćavati trećima.

#### Članak 64.

Kada utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u svezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika Škole prema ovom Pravilniku, ravnatelj je ovlašten u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito ili izvanredno otkazati ugovor o radu.

#### Članak 65.

U Školi je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

Pod pojavnim oblicima iz stavka 1. ovog članka razumijeva se izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, zapošljavanja, napredovanja, profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

#### Članak 66.

Pod izravnom diskriminacijom iz prethodnog članka ovog Pravilnika razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.

Pod neizravnom diskriminacijom iz prethodnog članka ovog Pravilnika razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovog članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kad se

takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim i nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

#### Članak 67.

Dužnost je svih tijela i radnika Škole pratiti i upozoravati na bilo koji oblik nastanka izravne ili neizravne diskriminacije.

#### Članak 68.

Uz pristanak osobe koja je možebitna žrtva diskriminacije u Školi, školska tijela dužna su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima.

Kada pravobranitelji iz stavka 1. ovog članka to zahtijevaju, školska tijela dužna su im u roku od 15 dana od dana primitika zahtjeva dostaviti sve podatke i tražene isprave u svezi s diskriminacijom.

## **VI. PLAĆA, NAKNADE PLAĆE I DRUGE NOVČANE NAKNADE**

### **a) plaća**

#### Članak 69.

Za radnike kojima se sredstva za plaću, naknadu plaće i druge novčane naknade osiguravaju u Državnom proračunu Republike Hrvatske, tijela i radnici Škole dužni su ovlaštenim državnim tijelima pravodobno dostavljati podatke za obračun i isplatu plaće, naknade plaće i drugih novčanih naknada prema odredbama Zakona o plaćama u javnim službama, provedbenim propisima donesenim prema odredbama tog Zakona i kolektivnim ugovorima.

Plaća se radniku isplaćuje nakon obavljenog rada, u pravilu jedanput mjesečno, unatrag.

#### Članak 70.

Osnovnu plaću radnika u školi čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Osnovica za izračun plaće utvrđuje se kolektivnim ugovorom, a u određenim slučajevima i odlukom Vlade RH, u skladu s važećim zakonskim i podzakonskim propisima.

Vrijednost koeficijenata radnih mjesta utvrđena je uredbom Vlada RH.

Nazivi pojedinih radnih mjesta i stručni uvjeti za raspored na ta radna mjesta utvrđuju se posebnim zakonom i uredbom Vlade RH.

Radniku koji radi s nepunim radnim vremenom plaća se određuje u skladu sa stavkom 1. ovoga članka i razmjerno vremenu na koje je zasnovao radni odnos.

#### Članak 71.

Ravnatelj može donijeti odluku o isplati dodatka na plaću, za pojedini ili svaki mjesec, radniku koji radi u izvršavanju programa obrazovanja odraslih ili druge poslove po nalogu ravnatelja, a koja nisu obuhvaćena redovnim radnim vremenom ili opisom poslova pojedinog radnog mjesta u Godišnjem planu i programu rada Prometne škole, odnosno za one poslove koje ravnatelj takvima odredi.

Dodatak na plaću iz stavka 2. ovog članka isplaćuje se jednom mjesečno unatrag sredstvima iz vlastitih prihoda Škole.

#### Članak 72.

##### **b) naknada plaće**

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom ili drugim propisima koji obvezuju poslodavca, ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u sljedećim slučajevima:

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora,
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti do 42 dana u visini određenoj Kolektivnim ugovorom, odnosno zakonom, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju,
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti u visini od 100% osnovne plaće,
- za dane blagdana i neradne dane određene zakonom u visini kao da je radio,
- za trajanja plaćenog dopusta u visini kao da je radio,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.

#### Članak 73.

Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuje se u skladu s odlukom i pravilima o isplati plaće korisnika državnog proračuna s računa Državne riznice.

Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec koja se isplaćuje radnicima Škole iz vlastitih prihoda Škole isplaćuje se najkasnije do petnaestog dana u mjesecu, odnosno nakon isplate radnicima s računa Državne riznice.

Pri isplati plaće i naknade plaće računovodstvo Škole dužno je radniku uručiti obračun plaće.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

Ako poslodavac ne isplati plaću ili naknadu plaće najkasnije dvadeseti dan u mjesecu u kojem se isplata treba izvršiti, dužan je najkasnije do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata, radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Obračun iz stavka 3. i 5. ovog članka je vjerodostojna (ovršna) isprava.

## **VII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

### **a) troškovi prijevoza, otpremnine, dnevnice**

#### Članak 74.

Radnik ima pravo na novčane naknade i to:

- naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene za Školu najpovoljnijeg sredstva javnog prijevoza,
- otpremninu kod odlaska u mirovinu u visini određenoj kolektivnim ugovorom ili zakonskim propisom,
- dnevnicu za službeni put u zemlji i inozemstvu u visini propisanoj za korisnike sredstava državnog proračuna, troškove prijevoza za službeni put i troškove noćenja.

Radnik ima pravo na cijelu dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena dulji od 12 sati. Radnik ima također pravo na cijelu dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali dulje od 12 sati.

Radnik ima pravo na pola dnevnice kada je na službenom putovanju proveo dulje od osam sati, ali ne dulje od 12 sati. Radnik ima pravo na pola dnevnice za ostatak vremena dulji od osam sati, ali ne dulji od 12 sati kada je na putovanju proveo dulje od 24 sata.

#### Članak 75.

### **b) upotreba osobnog automobila u službene svrhe**

#### Članak 76.

Radnik ima pravo na naknadu za korištenje osobnog automobila u iznosu utvrđenom za korisnike sredstava državnog proračuna kada obavlja poslove za potrebe poslodavca prema nalogu ravnatelja sukladno Kolektivnom ugovoru.

### **c) solidarne pomoći**

#### Članak 77.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta i roditelja.

U slučaju smrti radnika pravo na pomoć ima obitelj radnika.

Poslodavac će pomoć iz stavka 1. i 2. ovoga članka isplatiti u visini određenoj zakonom ili Kolektivnim ugovorom.

#### **d) ostala materijalna prava**

##### Članak 78.

Povodom blagdana Sv. Nikole radnik ima pravo na prigodni dar za svako dijete mlađe od 15 godina ili mlađe u skladu s važećim kolektivnim ugovorom i odlukom nadležnog ministarstva, sukladno propisima važećim u trenutku darivanja.

##### Članak 79.

Poslodavac je obvezan osigurati sve radnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

### **VIII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

##### Članak 80.

Radni odnos prestaje prestankom ugovora o radu.

Ugovor o radu prestaje samo u slučajevima određenim zakonom i to:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrši 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
- sporazumom radnika i Škole,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

##### Članak 81.

O prestanku radnog odnosa odlučuje ravnatelj Škole i Školski odbor.

U svezi sa stavkom 1. ovoga članka ravnatelj:

- sklapa s radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu,
- izvješćuje radnika o isteku vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- izvješćuje radnike Škole iz reda nastavnika i stručnih suradnika o prestanku ugovora o radu koji su istekom školske godine navršili 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža i radnike Škole koji nisu nastavno osoblje o prestanku ugovora o radu s navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža,



- donosi odluku o prestanku ugovora o radu kada prestane potreba za radom radnika zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga i prijavljuje Uredu državne uprave u županiji prestanak potrebe za radnikom,
- predlaže Školskom odboru upućivaje radnika na prosudbu radne sposobnosti,
- donosi odluku o prestanku ugovora o radu kada radnik ugovorene poslove ne može izvršavati zbog trajnih osobina ili sposobnosti,
- izdaje pisano upozorenje radniku kada uoči da radnik krši obveze iz radnog odnosa,
- privremeno udaljuje s posla 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,
- privremeno udaljuje s posla radnika protiv kojeg je pravomoćno 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,
- osigurava dokaze o postojanju opravdanih razloga za otkaz ugovora o radu,
- prati izvršavanje donesenih odluka u svezi s prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova,
- odlučuje uz prethodnu suglasnost Školskog odbora o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu,
- radniku u roku od osam od dana prestanka radnog odnosa dostavlja sve njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdaje potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa u Školi.

U svezi sa stavkom 1. Školski odbor:

- daje ravnatelju prethodnu suglasnost kod zasnivanja radnog odnosa i donošenja odluka o redovitom ili izvanrednom otkazu ugovora o radu,
- odlučuje prema prijedlogu ravnatelja o upućivanju radnika na prosudbu radne sposobnosti,
- odlučuje o zahtjevima radnika za zaštitu prava iz radnog odnosa,
- obavlja druge poslove za koje je ovlašten propisima, Statutom i drugim općim aktima.

#### **a) sporazum o prestanku ugovora o radu**

##### Članak 82 .

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik i ravnatelj. Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu, datumu prestanka ugovora o radu, pravima i obvezama radnika i Škole po sporazumu.

**b) otkaz ugovora o radu**

## Članak 83.

Ugovor o radu mogu otkazati ravnatelj i radnik.

**c) redoviti otkaz poslodavca**

## Članak 84.

Ravnatelj može otkazati ugovor o radu poštujući odredbe Zakona o radu i ovog Pravilnika uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

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

## Članak 85.

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

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

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

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

Ako Škola nema odgovarajuće poslove, radniku će se otkazati ugovor o radu zbog osobno uvjetovanih razloga.

## Članak 86.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, ravnatelj je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastanka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem ili radom radnika, ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učini.

**d) redoviti otkaz radnika**

## Članak 87.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći za to razlog.

**e) izvanredni otkaz**

## Članak 88.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguće.

## Članak 89.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se:

1. namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu,
2. zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
3. konzumiranje alkohola za vrijeme rada ili dolazak na rad u pijanom stanju ili pod utjecajem droge i drugih opojnih sredstava,
4. otuđenje ili uništavanje imovine poslodavca,
5. izazivanje nereda, tučnjave, te grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima ili strankama,
6. druge teške povrede predviđene važećim propisima za radnike zaposlene kod ovog poslodavca.

## Članak 90.

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

## Članak 91.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

**f) redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme**

## Članak 92.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost predviđena ugovorom.

### **g) oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka**

#### Članak 93.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Škola mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja 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, vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti 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 94.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

#### Članak 95.

Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

#### Članak 96.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

U slučaju kada radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina utvrđuje se u iznosu određenom Zakonom o radu.

## IX. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

### Članak 97.

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 Školskom odboru zahtjev za ostvarivanje prava.

O zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka Školski odbor je dužan odlučiti u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

Ako Školski odbor u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz st.1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

### Članak 98.

Ako Školski odbor utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz stavka 1. prethodnog članka ovoga Pravilnika, zahtjev radnika će odbaciti.

Ukoliko ne postupi u skladu sa stavkom 1. ovog članka, odlučujući o zahtjevu Školski odbor može:

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

### Članak 99.

Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposrednom predajom na mjestu rada uz njegov potpis i nadnevak o primitku istog.

Ako radnik odbije primiti pismeno, dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na preslici pismena.

Kada radniku pismeno nije dostavljeno na radno mjesto, pismeno se radniku dostavlja preporučenom poštanskom pošiljkom uz povratnicu na kućnu adresu koju je isti dostavio poslodavcu sukladno ovom Pravilniku.

Ako dostavu pismena na kućnu adresu nije moguće provesti na način iz stavka 2. ovog članka, odluka će se istaknuti na oglasnoj ploči Škole.

Istekom roka od tri dana od dana isticanja pismena na oglasnoj ploči, dostava se smatra izvršenom.

Za sve ostale slučajeve koji nisu navedeni u prethodnom stavcima ovog članka primjenjuje se Zakon o općem upravnom postupku te Zakon o radu.

## X. NAKNADA ŠTETE

### Članak 100.

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

### Članak 101.

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

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

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

### Članak 102.

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

Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 1. ovoga članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.

### Članak 103.

Radnik je dužan nadoknaditi štetu u paušalnom iznosu od 250,00 kn u slučaju:

- neopravdanog izostanka s rada,
- nemarnog obavljanja poslova,
- prestanka rada prije isteka otkaznog roka,
- nestručnog ili nepažljivog rukovanja sredstvima za rad,
- zakašnjanja na posao, izlaska s posla za vrijeme rada ili napuštanja rada prije isteka radnog vremena,
- izazivanja tučnjave ili fizičkog napada na drugog radnika, učenika Škole ili osobu koja boravi u Školi,
- ometanja jednog ili više radnika u obavljanju radnih obveza,
- kršenja odredaba kućnog reda.

Ako Škola utvrdi da je nastala šteta veća od iznosa iz stavka 1. ovoga članka, može zahtijevati nadoknadu u visini stvarno nastale štete.

### Članak 104.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadila Škola, dužan je Školi nadoknaditi iznos isplaćen trećoj osobi.

### Članak 105.

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.

Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu prouzročio kaznenim djelom s umišljajem.

### Članak 106.

Postupak u svezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi ravnatelj.

### Članak 107.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Škola je dužna radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava

Pravo na nadoknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac prouzročio radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Obilježje i visinu štete radnik mora dokazati.

## **XI. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKAT I SKUP RADNIKA**

### Članak 108.

Škola će osigurati radničkom vijeću potreban prostor, osoblje, sredstva i druge uvjete za rad.

Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, Škola će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku.

### Članak 109.

Kad u postupku donošenja odluka poslodavca sudjeluje radničko vijeće ili sindikalni povjerenik, Škola će ih pravodobno obavijestiti o namjeri donošenja pojedinih odluka.

Kod donošenja odluka iz stavka 1. ovoga članka Škola će radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku dostaviti i svu dokumentaciju koja je u svezi s donošenjem odluke.

### Članak 110.

Za obavješćivanje radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika o poslovnim podacima propisanim zakonom zadužen je ravnatelj.

### Članak 111.

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća mogu se urediti sporazumom između radničkog vijeća i ravnatelja.

Ako radničko vijeće ili član radničkog vijeća prekrši obveze koje ima prema zakonu ili drugom propisu odnosno kolektivnom ugovoru, Škola će zatražiti od nadležnog suda raspuštanje ili isključenje određenog člana.

### Članak 112.

Skup radnika čine svi radnici zaposleni u Školi.

Skup radnika saziva radničko vijeće ili sindikalni povjerenik uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, vodeći pri tom računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti Škole.

Ako u Školi nije utemeljeno radničko vijeće ili nema sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća, skup radnika dužan je sazvati ravnatelj.

Kada je u Školi utemeljeno radničko vijeće, ravnatelj može sazvati skup radnika ne osporavajući radničkom vijeću pravo na sazivanje skupa radnika i vodeći računa da se time ne ograničavaju ovlasti radničkog vijeća.

## **XI PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### Članak 113.

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

### Članak 114.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 29. travnja 2015.godine.

### Članak 115.

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči Prometne škole u Rijeci dana 28. rujna 2020. godine te stupa na snagu 29. rujna 2020. godine.

Predsjednik Školskog odbora:

---

Franjo Rimpf, prof.



KLASA: 003-05/20-01

URBROJ: 2170-56-20-08-24

Ravnatelj:

---

Branko Luburić, dipl.pol.