

**PRAKTIČNI PRIMJERI UGOVORA O RADU,  
SPORAZUMA, ODLUKA, POTVRDA IZ RADNIH  
ODNOSA U ŠKOLSKIM USTANOVAMA**

**Supetar, 20.travnja 2023.**

**Ružica Vukobratović, dipl. iur.**

# UVOD

Radni odnosi u školskim ustanovama uređuju se:

- ▶ Zakonom o radu (u nastavku: ZOR)
- ▶ Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnim i srednjim školama ( u nastavku: ZOOOSŠ)
- ▶ Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim služba
- ▶ Kolektivnim ugovorom za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama
- ▶ Kolektivnim ugovorom za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama

**Napomena:** Iako su Kolektivni ugovor za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama i Kolektivni ugovor za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama prestali važiti i u produženoj primjeni, prema Odluci Vlade RH o isplati materijalnih i nematerijalnih prava te drugih naknada za zaposlenike u osnovnoškolskim i u srednjoškolskim ustanovama od 27. svibnja 2022. (Narodne novine, broj 60/22.) sva ugovorena materijalna i nematerijalna prava u ovim kolektivnim ugovorima i dalje se primjenjuju u istom opsegu i nakon istekada produžene primjene pravnih pravila sadržanim u ovim kolektivnim ugovorima do zaključenja ovih novih kolektivnih ugovora.

## Odlučivanje o pravima i obvezama radnika iz radnih odnosa u pisanom obliku

- ▶ Školske ustanove u primjeni Zakona o radu, Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, propisa iz područja radnih odnosa te kolektivnih ugovora odlučuju o pravima i obveza radnika iz radnih odnosa.
- ▶ Donose odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa u pisanom obliku i dostavljaju ih radnicima na način propisan poveljom o radu školske ustanove. Stoga je osim pisanog oblika za sve odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa kod kojih neko pravo radnika ovisi o roku koji počinje teći od dana dostave tih odluka važna pravilna dostava.
- ▶ Zakon o radu u svojim odredbama izričito propisuje u kojim slučajevima je poslodavac obavezan u pisanom obliku odlučiti o pravima i obvezama radnika iz radnih odnosa.

# Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (N.N.br. 151/22)

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (Narodne novine, broj 151/22) stupio je na snagu 1. siječnja 2023., osim članka 55. ovoga Zakona koji stupa na snagu 1. srpnja 2023. i članka 56. ovoga Zakona, koji stupa na snagu 1. siječnja 2024.

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu donosi brojne novine koje se odnose na uređivanje radnih odnosa, prava i obveza poslodavca i radnika.

- ▶ Ovim Zakonom se na novi način uređuje ugovor o radu na određeno vrijeme, sadržaj ugovora o radu, dodatan rad radnika, probni rad radnika, zaštita djece i maloljetnika, plaća, radno vrijeme, plaćeni i neplaćeni dopust, odsutnost s posla zbog hitnih razloga, razlozi za prestanak radnog odnosa, otkazni rok, opremnina i uvode se novi instituti u radno zakonodavstvo (rad na daljinu, rad na izdvojenom mjestu rada, rad putem digitalnih radnih platformi).

Školske ustanove u pisanom obliku zaključuju ugovore o radu, sporazume, donose odluke o otkazu, odlučuju o zahtjevima radnika, izdaju naloge radnicima za prekovremeni rad, upozorenja na obveze iz radnih odnosa i potvrde iz područja radnih odnosa.

- ▶ U tom dijelu, s ciljem lakše primjene u redovitom praktičnom radu navedenih izmjena i dopuna Zakona o radu, te drugih propisa iz područja radnih odnosa pripremila sam novi Vodič za školske ustanove koji sadrži najznačajnije praktične ogledne primjere različitih ugovora o radu, odluka, sporazuma, obavijesti i potvrda iz radnih odnosa školskih ustanova.

- ▶ Ogledni primjeri imaju svrhu pomoći školskim ustanovama pri izradi raznih pisanih ugovora o radu, odluka, sporazuma, upozorenja, obavijesti i potvrda iz radnih odnosa.

# SKLAPANJE UGOVORA O RADU U ŠKOLSKIM USTANOVAMA

**Prema članku 114. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi o zasnivanju i prestanku radnog odnosa u školskoj ustanovi odlučuje ravnatelj uz prethodnu suglasnost školskog odbora, a samostalno u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu na vrijeme do 60 dana.**

- ▶ Ako se školski odbor ne očituje u roku od 10 dana od dana dostave zahtjeva ravnatelja za suglasnošću, smatra se da je suglasnost dana.

Zaključuje se, za sklapanje ugovora o radu u školskim ustanovama nužna je prethodna suglasnost školskog odbora u svim situacijama, osim propisane situacije, kada ravnatelj odlučuje samostalno u slučaju kada je zbog obavljanja poslova koji ne trpe odgodu potrebno zaposliti osobu na vrijeme do 60 dana.

# NAKNADNE IZMJENE SKLOPLJENOG UGOVORA O RADU

## Stajalište sudske prakse:

Kada ravnatelj sklapa naknadne izmjene već sklopljenog ugovora o radu (anekse) obvezan je pribaviti suglasnost školskog odbora.

Presuda Upravnog suda u Splitu:

Us1 109/2022-14 od 26. kolovoza 2022.

## Način izmjene ugovora o radu:

**Mišljenje Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike objavljeno 31.01. 2023.**

- ▶ Ugovor o radu može se promijeniti na način na koji je sklopljen, odnosno suglasnošću njegovih ugovornih strana (poslodavca i radnika), sklapanjem novog ugovora o radu ili aneksom postojećeg ugovora. Pri tome je važno napomenuti da izmjena mora biti rezultat suglasnosti samo onih ugovornih strana koje su sklopile i osnovni ugovor, u kojem ga smislu potpisuju isključivo radnik i poslodavac.
- ▶ **Promjena bilo kojeg sastojka ugovora može biti ugovorena kao stalna ili kao privremena, odnosno može se ugovoriti na određeno i na neodređeno vrijeme.**

# PROMJENA PREZIMENA RADNIKA NAKON SKLAPANJA UGOVORA O RADU

**Mišljenje Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, Uprava za rad i zaštitu na radu, (KLASA:110-01/22-01/97, URBROJ:524-03-01-01/5-2-2 od 6. listopada 2022.)**

“Ako poslodavac vodi evidenciju o radnicima ( i radnom vremenu) na propisan način, te uredno unese promjenu podataka o prezimenu radnika temeljem, primjerice, izvataka iz matice vjenčani kao javne isprave, moći će se na nedvojben način utvrditi da nije došlo do promjene osobe radnika te stoga nije potrebno sklapati dodatak (aneks) ugovora o radu ili novi ugovor o radu.”

# **OBAVEZNA DOSTAVA PRIMJERKA UGOVORA O RADU RADNIKU PRIJE POČETKA RADA**

## **Nova obveza poslodavca- članak 14. stavak 5. Zakona o radu**

**Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora koji je sklopljen u pisanom obliku.**

**- Nedostavljanje primjerka ugovora o radu radniku prije početka rada je prema članku 229. st. 1. toč. 4. Zakona o radu najteži prekršaj poslodavca.**

Ako poslodavac pravna osoba prije početka rada ne dostavi radniku pisani primjerak ugovora o radu koji je sklopljen u pisanom obliku kaznit će se novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura i odgovorna osoba pravne osobe od 920,00 do 1.320,00 eura.

## DOSTAVNICA

Vlastoručnim potpisom potvrđujem da mi je dana \_\_\_\_\_ prije početka rada uručen primjerak ugovora o radu koji sam sklopio/a sa Osnovnom školom \_\_\_\_\_ dana \_\_\_\_\_ (KLASA: \_\_\_\_\_ URBROJ: \_\_\_\_\_).

Uručio/a:

\_\_\_\_\_

Preuzeo/a:

\_\_\_\_\_

# OBVEZNI SADRŽAJ PISANOG UGOVORA O RADU

## NOVO

### članak 15. -Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu-

Od 1. siječnja 2023. ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati obveze podatke propisane u članku 15. Zakona o radu.

Prema Zakonu o radu može se u ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje podatke o:

- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora
- **postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu** te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
- **bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka temeljem radnog odnosa na koja radnik ima pravo**
- trajanju radnog dana ili tjedna **u satima**
- **pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji**
- trajanju i uvjetima **probnog rada, ako je ugovoren.**

# SKLAPANJE UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

## NOVO-

**Prema članku 12. ZOR-a** ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

**Pod objektivnim razlogom** koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, smatra se:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika
- obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom
- nastupanjem određenog događaja.

**Iznimno**, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, **smije biti neprekinuto duže od tri godine:**

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
  2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
  3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- ▶ **S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme, čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.**
  - ▶ **Istekom roka od tri godine**, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, **poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.**

# SKLAPANJE UGOVORA O RADU PREMA ZOOOSŠ

## 1. Prema članku 107. ZOOOSŠ

radni odnos u školskoj ustanovi zasniva se u pravilu na neodređeno vrijeme na temelju natječaja, **a iznimo može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja u slučajevima iz stavka 11.točka 1,2,3,4 5. članka 107.**

- kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ili na drugi propisani način ali ne dulje do 60 dana,
- s osobom kojoj je ugovor o radu na neodređeno vrijeme otkazan zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga i koja se nalazi u evidenciji nadležnog upravnog tijela odnosno Gradskih ureda,
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u školskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno nepuno radno vrijeme,
- na temelju sporazuma školskih ustanova u kojima su radnici u radnom odnosu na neodređeno vrijeme ako žele zamijeniti mjesto rada zbog udaljenosti mjesta rada od mjesta stanovanja,
- s osobom koja se zapošljava na radnom mjestu vjeroučitelja.

**2. Prema članku 107. stavak 12. ZOOOSŠ,** ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz čl. 105. ovog Zakona, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

**3. Prema članku 128. ZOOOŠ** sa osobom imenovanom za ravnatelja škole školski odbor sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme na rok od pet godina u punom radnom vremenu i osobom koja zamjenjuje osobu imenovanu za ravnateja do povratka na poslove za koje joj ugovor o radu miruje.

**4. Prema članku 131. ZOOOŠ** s osobom imenovanom za vršitelja dužnosti ravnatelja školski odbor sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme za razdoblje u kojem će obavljati poslove vršitelja dužnosti ravnatelja.

U školskim ustanova se ugovori o radu na određeno vrijeme sklapaju za:

- zapošljavanje nestručne osobe do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja prema članku 107. stavak 12. ZOOOŠ
- ▶ - zamjenu privremeno nenazočnog radnika
- za radna mjesta u produženom boraku
- ▶ - zapošljavnje pomoćnika u nastavi
- ▶ - upražnjena radna mjesta na neodređeno vrijeme- traži se odobrenje MZO.

## PROBNI RAD

### NOVO - članak 53.

- ▶ mogućnost produžetka razdoblja probnog rada vezanih uz opravdanu odsutnost radnika s posla i to **razmjerno dužini trajanja** odsutnosti na probnom radu, tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegov prekida, ne može biti duće od šest mjeseci,
- ▶ nemogućnost ponovnog ugovaranja probnog rada u slučaju sklapanja ugovora o radu za obavljanje **istih poslova**,
- ▶ nemogućnost ugovaranja probnog rada u slučaju sklapanja ugovora o radu koji je poslodavac ponudio radniku prilikom otkazivanja ugovora o radu s ponudom izmjenjenog ugovora o radu i
- ▶ pravo radnika na otkazni rok i otpremninu u slučaju kada su tijekom radnog odnosa, poslodavac i radnik sklopili novi ugovor o radu ili izmijenili postojeći ugovor o radu radi **obavljanja drugih poslova**, za čije je obavljanje također ugovoren probni rad, a radniku je taj ugovor otkazan zbog nezadovoljavanja na probnom radu.

**OTKAZNI ROK** kod ugovorenog probnog rada je najmanje **tjedan dana** (ranije sedam dana).

Na otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članak 121. stavka 1. i članak 125. Zakona o radu.

**Sukladno članku 114. ZOOOSŠ Odluku o otkazu ugovora o radu zbog nezadovaljavanja na probnom radu donosi ravnatelj škole uz prethodnu suglasnost školskog odbora.**

U slučaju ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten radnik može zahtijevati samo sudski raskid ugovora o radu. Kod ovog otkaza radnik ne može tražiti vraćanje na posao kod poslodavca.

# TRAJANJE PROBNOG RADA U ŠKOLSKIM USTANOVAMA

## Članak 25. st.2. TKU za službenike i namještenike u javnim službama

- trajanje probnog rada određuje se prema vrsti spreme-

- ▶ **Trajanje probnog rada** prema 25. stavku 2. TKU za službenike i namještenike u javnim službama određuje se za radna mjesta prema vrstama radnih mjesta, na način da probni rad može najduže trajati **mjesec dana za radna mjesta IV. vrste** za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola, **dva mjeseca za radna mjesta III. vrste** za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje, **tri mjeseca za radna mjesta II. vrste** za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij, i **šest mjeseci za radna mjesta I. vrste** za koje je opći uvjet visoka stručna sprema prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.
- ▶ **Iznimno, probni rad se može produžiti** prema članku 25. stavku 3. TKU ako je radnik bio odsutan najmanje deset dana zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan.

# **DODATAN RAD**

## **NOVO- Članak 18.a. Zakona o radu**

### **Pisana obavijest o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu**

Radnik je dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca, pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

# PRAVO RADNIKA NA NEPLAĆENI DOPUST ZA PRUŽANJE OSOBNE SKRBI

## **NOVO - Članak 87. Zakona o radu**

**Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.**

### **Pojam pružanje osobne skrbi:**

**Pod pružanjem osobne skrbi**, u smislu ovoga Zakona, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

### **(ogledni primjeri:**

- Zahtjev za odobrenje neplaćenog dopusta za pružanje osobne skrbi**
- Odluka o neplaćenom dopustu za pružanje osobne skrbi)**

# PRAVO RADNIKA NA ODSUTNOST S POSLA TIJEKOM JEDNOG RADNOG ODNOSA

## NOVO- Članak 87.a.

- ▶ Radnik ima, **tijekom jednog radnog dana** pravo na odsutnost s posla, **jednom u kalendarskoj godini**, kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.
- ▶ Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti smatra se vremenom provedenim na radu.

# POČETAK OTKAZNOG ROKA

## NOVO- Članak 121.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

(ranije je bilo propisano otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu)

**Iznimno**, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad, počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

## OBVEZAN PISANI OBLIK UGOVORA O RADU, SPORAZUMA O PRESTANKU UGOVORA O RADU, OTKAZA, NALOGA ZA PREKOVREMENI RAD, ODGOVOR A POSLODAVCA NA ZAHTJEV RADNIKA, POTVRDE O ZAPOSLENJU

### Oblik ugovora o radu (članak 14.)

Ugovor o radu mora biti u pisanom obliku.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Poslodavac je dužan prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku. **-NOVO-**

### Obvezni sadržaj ugovora o radu

Obvezni sadržaj sklopljenog ugovora o radu u pisanom obliku odnosno potvrde o sklopljenom ugovoru (članak 15.) **-NOVO-**

Obvezni sadržaj sklopljenog ugovora o radu u pisanom obliku odnosno potvrde o sklopljenom ugovoru o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada - (članak 15. i 17.a) **-NOVO-**

Obvezni sadržaj ugovora o dodatnom radu sklopljenog u pisanom obliku odnosno potvrde o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke iz članka 15.

## Članak 13. -NOVO-

- ▶ Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je utovoreno, završilo, ima **pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme**.
- ▶ Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu, te je dužan u slučaju nemogućnosti skapanja takovog ugovora o radu, **dostaviti radniku obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva**.

## Članak 17. c. – NOVO-

- ▶ Radnik koji radi u prostoru poslodavca, može radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od poslodavca **izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada** a osobito u slučaju:
  - ▶ 1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
  - ▶ 2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
  - ▶ 3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.

- ▶ Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja, može zatražiti od poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, **poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca**. Ako poslodavac prihvati ovaj zahtjev, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.
- ▶ **Poslodavac je dužan** zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je **u slučaju odbijanja** ili njegovog usvajanja s odgovdnim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije **u roku od 15 dana** od dana podnesenog zahtjeva, **dostaviti obrazloženi pisani odgovor**.

## Članak 63. -NOVO-

- ▶ Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, kod istog poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.
- ▶ Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu na puno radno vrijeme te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora, dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.
- ▶ Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme, dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.
- ▶ Iznimno rok za dostavu obrazloženoga pisanog odgovora je 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva, ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.

## PREKOVREMENI RAD Članak 65.

- ▶ U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe, **radnik je na pisani zahtjev poslodavca** dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- ▶ Iznimno, ako priroda prijekne potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, **usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.**
- ▶ Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu **pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile. - NOVO-**
- ▶ (7) Matični poslodavac **može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile. –NOVO-**
- ▶ (8) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad, ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile. **–NOVO-**

## Članak 68. -NOVO-

- ▶ Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dodatnom radu, **mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.**
- ▶ Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c ovoga Zakona, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira da li je ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog **svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.**
- ▶ Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o postojanju ovih okolnosti.

- ▶ Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti radniku pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegovog usvajanja s odgovodnim početkom primjene.

U slučaju kada je radnik s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena, radnik može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu koji je utvrdio poslodavac. U tom slučaju poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od zaprimanja zahtjeva.

## Prema Zakonu o radu poslodavac je dužan:

Zaključiti sporazum o prestanku ugovora o radu u pisanom obliku.  
(članak 113.)

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, pisano radnika upozoriti na obvezu iz radnog odnosa.

(članak 119.)

U pisanom obliku obrazložiti otkaz i dostavi osobi kojoj se otkazuje.  
(članak 120.)

U roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa. U roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa. (članak 130.)

# Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa prema Zakonu o radu

## Članak 132.

- Dostava odluka o otkazu ugovora o radu, odluka donesenih u postupcima zaštite prava iz radnog odnosa te dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku može urediti kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a ako dostava nije uređena na neki od navedenih načina, na odgovarajući način primjenjuju se odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak.
- Ako dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku nije uređena na navedeni način poslodavac je može izvršiti u pisanom obliku, odnosno **u elektroničkom obliku**, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

# Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa prema Pravilniku o radu

## DOSTAVA SE MOŽE UREDITI U PRAVILNIKU O RADU ŠKOLE NA SLIJEDEĆI NAČIN:

- ▶ Odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa škola dostavlja radniku neposrednom predajom na radnom mjestu.
- ▶ Neposrednom predajom na radnom mjestu škola radniku **dostavlja odluku o otkazu ugovora o radu, odluke donesene u postupcima zaštite prava iz radnog odnosa, te dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje škola upućuje radniku.**
- ▶ Potvrdu o obaveznoj dostavi potpisuju dostavljač i radnik. Na dostavnici radnik sam treba naznačiti nadnevak primitka pismena.
- ▶ Ako radnik odbije primitak odluke dostavljač će odbijanje primitka zabilježiti na pismenu te naznačiti na dostavnici dan, sat i razlog odbijanja primitka, i istog dana ga izvjesiti na oglasnu ploču škole uz potpis osobe koja je pismeno izvjesila s naznakom da se time smatra da je dostava izvršena.
- ▶ Ako radniku pismeno nije dostavljeno na radno mjesto potrebno je radniku pismeno dostaviti poštom na njegovu adresu prebivališta.
- ▶ U slučaju odbijanja prijema pismena kod poštanske dostave, nepravodobne prijave promjene adrese odnosno nepoznate adrese dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči škole.
- ▶ Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči škole, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od 3 dana od dana isticanja pismena.
- ▶ **Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje škola upućuje radniku. škola može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da škola zadrži dokaz da ih je radniku dostavila odnosno da ih je radnik primio.**

## PRESTANAK UGOVORA O RADU U ŠKOLSKOJ USTANOVI

- ▶ Prema članku 114. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi o **prestanku radnog odnosa u školskoj ustanovi odlučuje ravnatelj uz prethodnu suglasnost školskog odbora.**

Prema članak 112. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi radniku školske ustanove ugovor o radu prestaje sukladno općim propisima o radu.

**Iznimno**, radniku školske ustanove ugovor o radu prestaje s navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

- ▶ **Iznimno** učiteljima/nastavnicima i stručnim suradnicima ugovor o radu prestaje istekom školske godine u kojoj su navršili 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.
- ▶ **Prema Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi ugovor o radu prestaje:**
  - ▶ Pripravniku koji nije u zakonskom roku položio stručni ispit istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita. **(članak 108.)**
  - ▶ Učitelju, nastavniku, stručnom suradniku koji nije u zakonskom roku položio stručni ispit istekom posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita. **(članak 109.)**
  - ▶ Učitelju, nastavniku i stručnom suradniku koji nije u propisanom roku stekao pedagoške kompetencije i položio stručni ispit istekom posljednjeg dana roka za stjecanje pedagoških kompetencija u polaganje stručnog ispita. **(članak 110.)**
  - ▶ **Ogledni primjer:** Obavijest pripravniku o prestanku ugovora o radu

# Obaveza obavještanja poslodavca o namjeri korištenja očinskog dopusta ili roditeljskog dopusta prema Zakonu o roditeljnim i roditeljskim potporama

## PISANA OBAVIJEST POSLODAVCU O NAMJERI KORIŠTENJA PRAVA NA OČINSKI DOPUST

- ▶ Prema odredbi članka 59. stavka 2. Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama (Narodne novine, broj 152/22) koji je na snazi od 1. siječnja 2023. zaposleni otac koji namjerava koristiti pravo na očinski dopust, obavezan je najmanje **15 dana** prije dana očekivanog poroda ako pravo namjerava koristiti od dana rođenja djeteta odnosno najmanje **15 dana** prije namjere korištenja toga prava, pisano obavijestiti poslodavca o toj namjeri.
- ▶ **Pritom, prema odredbi članka 59. ovoga Zakona od poslodavca se ne traži izdavanje pisane suglasnosti te poslodavac ne može prolongirati korištenje očinskog dopusta, kao što je to slučaj s roditeljskim dopustom odnosno promjenom u načinu korištenja ostalih prava iz sustava roditeljskih i roditeljskih potpora.**

## PISANA OBAVIJEST POSLODAVCU O NAMJERI KORIŠTENJA RODITELJKOG DOPUSTA I PROMJENI NAČINA KORIŠTENJA OSTALIH PRAVA IZ SUSTAVA RODILJNIH I RODITELJSKIH POTPORA

- ▶ Prema odredbi članka 59. stavka 1. Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama **zaposleni roditelj** koji namjerava započeti korištenje prava na roditeljski dopust, koji se ne nastavlja koristiti neposredno nakon korištenja roditeljskog dopusta ili koji u tijeku korištenja prava iz sustava roditeljnih i roditeljskih potpora namjerava mijenjati način korištenja prava, obavezan je najmanje **30 dana** prije početka korištenja roditeljskog dopusta odnosno nastanka promjene ili prije ponovnog uspostavljanja neiskorištenoga pripadajućeg prava **pisano obavijestiti svog poslodavca o toj namjeri.**
- ▶ Prema odredbi članka 59. stavka 3. ovog Zakona na pisanu obavijest **poslodavac je obavezan** u roku od **osam dana** od dana zaprimanja obavijesti **izdati pisanu suglasnost** o iskazanoj namjeri zaposlenog roditelja, *a koju zaposleni roditelj, prilaže uz zahtjev za rješavanje o pripadajućem pravu.*
- ▶ Ako poslodavac ne postupi u skladu s odredbom članka 59. stavka 3. ovog Zakona i ne izda pisanu suglasnost, HZZO će zaposlenom roditelju *donijeti rješenje kojim mu priznaje pravo s odgodom početka korištenja od 30 dana u odnosu na dan koji je zaposleni roditelj naznačio u obavijesti poslodavcu.*

▶

## PRIGOVOR NEIZABRANOG KANDIDATA NATJEČAJA

- ▶ Školske ustanove kao javne službe dužne su uvažavati u postupku zapošljavanja putem natječaja **pravno shvaćanje i postavljenja pravila za postupak pravne zaštite neizabranog kandidata natječaja Ustavnog suda Republike Hrvatske izraženo u odluci Ustavnog suda Republike Hrvatske broj: U-III-4016/2015 od 17. prosinca 2019. godine** prema kojem je djelovanje javnih službi drugo postupanje javnopravnih tijela o kojem se ne donosi rješenje prema članku 156. Zakona o upravnom postupku (ZUP). Za protivno postupanje javnopravnih tijela jamči se ovim zakonom pravna zaštita. **Stoga je obavijest i odluka o izboru kandidata na natječaj pri zapošljavanju u školskoj ustanovi drugo postupanje javnopravnog tijela/ školske ustanove iz područja upravnog prava.** Svaki neizabrani kandidat natječaja ima pravo osporavati izbor kandidata natječaja prigovorom prema članku 122. ZUP-a.
- ▶ **Ravnatelj školske ustanove odlučuje o prigovoru rješenjem u roku od osam dana od dana izjavljivanja prigovora.**
- ▶ **Protiv rješenja o prigovoru nezadovoljni kandidat može tužbom pokrenuti upravni spor pred nadležnim upravnim sudom.** Može sudski osporavati izbor izabranog kandidata na natječaj. Ustavni sud smatra da su upravni sudovi nadležni ocjenjivati zakonitost postupanja u postupku zapošljavanja u javnim službama na temelju natječaja.
- ▶ **(Ogledni primjer: Rješenje o prigovoru neizabranog kandidata natječaja)**

Hvala na pozornosti !

