

Prava, ovlasti, mogućnosti i ograničenja ravnatelja u vezi radnih odnosa

KREŠIMIR ROŽMAN

Radno PRAVO

Upravljačke ovlasti menadžera u vezi radnih odnosa

1. Zakonske ovlasti
2. Organizacija
3. Planiranje
4. Zapošljavanje
5. Ugovori o radu i njihov sadržaj
6. Plaće i nagrađivanje
7. Organizacija radnog vremena
8. Donošenje pravilnika o radu i drugih općih akata
9. Otkazivanje ugovora o radu
10. Mogućnost zadržavanja radnika
11. Sklapanje kolektivnih ugovora

Propisane ovlasti – ZAKON O RADU

ODLUČIVANJE O PRAVIMA I OBVEZAMA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 131.

(2) Ako je poslodavac **pravna osoba**, ovlaštenja iz stavka 1. ovoga članka ima osoba ili organ za to ovlašten statutom, društvenim ugovorom, izjavom o osnivanju ili drugim pravilima pravne osobe.

(3) Osoba ili organ iz stavka 2. ovoga članka može svoja ovlaštenja pisanom punomoći prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu.

Propisane ovlasti – ZAKON O USTANOVAMA

Voditelj ustanove je ravnatelj, ako zakonom nije drugačije određeno.

Ravnatelj **organizira i vodi rad i poslovanje ustanove**, predstavlja i zastupa ustanovu, **poduzima sve pravne radnje** u ime i za račun ustanove, **zastupa ustanovu** u svim postupcima pred sudovima, upravnim i drugim državnim tijelima te pravnim osobama s javnim ovlastima. **Ravnatelj je odgovoran za zakonitost rada ustanove.**

Ravnatelj vodi stručni rad ustanove i **odgovoran** je za stručni rad ustanove, ako s obzirom na djelatnost i opseg rada nije određeno zakonom ili aktom o osnivanju da su poslovodna funkcija i funkcija vođenja stručnog rada ustanove razdvojeni.

Propisane ovlasti – ZAKON O USTANOVAMA

Ravnatelj ne može bez posebne ovlasti upravnog vijeća ili osnivača ustanove, odnosno organa kojeg je osnivač odredio nastupati kao druga ugovorna strana i s ustanovom sklapati ugovore u svoje ime i za svoj račun, u svoje ime a za račun drugih osoba, ili u ime i za račun drugih osoba.

Ravnatelj ustanove može dati punomoć drugoj osobi da zastupa ustanovu u pravnom prometu. Punomoć može dati samo u granicama svojih ovlasti a daje se sukladno odredbama zakona kojim se uređuju obvezni odnosi.

Ako se u ustanovi ne osniva upravno vijeće ili drugi kolegijalni organ utvrđen zakonom, ravnatelj ima sva prava iz članka 36. ovoga Zakona, osim ako zakonom nije drugačije određeno.

ŠKOLSKI ODBOR – članak 118.

(1) ŠKOLOM UPRAVLJA ŠKOLSKI ODBOR.

(2) Školski odbor:

- imenuje i razrješuje ravnatelja,
- daje prethodnu suglasnost u vezi sa zasnivanjem radnog odnosa u školskoj ustanovi,
- donosi statut i druge opće akte na prijedlog ravnatelja,
- donosi školski kurikulum na prijedlog učiteljskog, odnosno nastavničkog, odnosno odgajateljskog vijeća i ravnatelja,
- donosi godišnji plan i program rada na prijedlog ravnatelja i nadzire njegovo izvršavanje,
- donosi financijski plan, polugodišnji i godišnji obračun na prijedlog ravnatelja,
- odlučuje o zahtjevima radnika za zaštitu prava iz radnog odnosa,
- predlaže osnivaču promjenu djelatnosti i donošenje drugih odluka vezanih uz osnivačka prava,
- daje osnivaču i ravnatelju prijedloge i mišljenja o pitanjima važnim za rad i sigurnost u školskoj ustanovi te donosi odluke i obavlja druge poslove utvrđene zakonom, aktom o osnivanju i statutom.

Ravnatelj - članak 125.

- (1) Ravnatelj je **poslovodni i stručni voditelj** školske ustanove.
- (2) Ravnatelj je odgovoran za zakonitost rada i stručni rad školske ustanove.

Ravnatelj - obavlja osobito i sljedeće poslove

- **predlaže** školskom odboru godišnji plan i program rada,
- **predlaže** školskom odboru statut i druge opće akte,
- **predlaže** školskom odboru financijski plan te polugodišnji i godišnji obračun,
- odlučuje o zasnivanju i prestanku radnog odnosa **sukladno članku 114. ovog Zakona**,
- **provodi** odluke stručnih tijela i školskog odbora,
- **posjećuje** nastavu i druge oblike odgojno-obrazovnog rada, analizira rad učitelja, nastavnika i stručnih suradnika te osigurava njihovo stručno osposobljavanje i usavršavanje,
- **planira** rad, saziva i vodi sjednice učiteljskog, odnosno nastavničkog, odnosno odgajateljskog vijeća,
- u suradnji s učiteljskim, odnosno nastavničkim, odnosno odgajateljskim vijećem, **predlaže** školski kurikulum,
- **poduzima** mjere propisane zakonom zbog neizvršavanja poslova ili zbog neispunjavanja drugih obveza iz radnog odnosa,
- **brine se** o sigurnosti te o pravima i interesima učenika i radnika školske ustanove,
- **odgovara** za sigurnost učenika, učitelja, nastavnika, stručnih suradnika i ostalih radnika,
- **suraduje** s učenicima i roditeljima,
- **suraduje** s osnivačem, tijelima državne uprave, ustanovama i drugim tijelima,
- **nadzire** pravodobno i točno unošenje podataka u elektronsku maticu.

Organizacija

- U svim javnim službama vrlo ograničene mogućnosti
 - Ograničenja u propisima
 - Djelovanje resornog ministarstva

Planiranje u vezi radnih odnosa

- Također velika ograničenja u javnim službama
- Praktički planiranje samo zamjena za starosnu mirovinu

Zapošljavanje - OVLASTI

Članak 114.

- (1) O zasnivanju i prestanku radnog odnosa 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 15 dana.
- (2) Ako se školski odbor ne očituje u roku od 10 dana od dana dostave zahtjeva za suglasnošću iz stavka 1. ovog članka, smatra se da je suglasnost dana.
- (3) Ako prosvjetni inspektor utvrdi da ravnatelj sklapa ili otkazuje ugovore o radu protivno odredbama ovog Zakona, poduzet će mjere iz svoje nadležnosti u skladu s posebnim zakonom.

Takva ograničenja ne postoje u drugim javnim službama

Zapošljavanje – ograničenja- NATJEČAJ

Članak 107.

(1) Radni odnos u školskoj ustanovi zasniva se ugovorom o radu na **temelju natječaja.**

(2) Natječaj 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.

(3) U natječaju se navode i posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u školskoj ustanovi.

Zapošljavanje – ograničenja- NATJEČAJ- IZNIMKE

(10) Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, radni odnos može se zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja:

- na određeno vrijeme, kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ili na drugi propisan način, ali ne dulje od 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 ureda državne uprave, odnosno Gradskog 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.

(11) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 105. ovog Zakona, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenoga natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

Zapošljavanje – ograničenja- PRIJAVA DRŽAVNOM UREDU

(5) Potreba i prestanak potrebe za radnikom prijavljuje se uredu državne uprave, odnosno Gradskom uredu i Hrvatskom zavodu za zapošljavanje.

(6) Ured državne uprave odnosno Gradski ured vodi evidenciju o radnicima za kojima je prestala potreba u punom ili dijelu radnog vremena te im u skladu s njihovom kvalifikacijom predlaže zasnivanje radnog odnosa sa školskim ustanovama koje su prijavile odgovarajuću potrebu.

(7) Radnik koji je upisan u evidenciju iz stavka 6. ovog članka briše se iz evidencije ako zasnuje ili odbije zasnovati radni odnos u skladu s odredbom stavka 6. ovog članka najkasnije istekom otkaznog roka.

Zapošljavanje – ograničenja- PREDNOST RANIJIM VIŠKOVIMA

(8) Školska ustanova može popuniti radno mjesto na način propisan odredbom stavka 1. ovog članka tek nakon što ju je ured državne uprave, odnosno Gradski ured iz stavka 5. ovog članka obavijestio da u evidenciji nema odgovarajuće osobe, odnosno nakon što se školska ustanova istom tijelu pisano očitovala o razlozima zbog kojih nije primljena upućena osoba.

(9) Ured državne uprave, odnosno Gradski ured poslove iz stavka 6., 7. i 8. ovog članka, obavlja na način i u suradnji s tijelom predviđenim kolektivnim ugovorom.

Takva ograničenja ne postoje u drugim javnim službama

Zapošljavanje – ograničenja- PREDNOST RANIJIM VIŠKOVIMA

Dvojbena ustavnost članka 107. st. 8.

Članak 44. Ustava RH

- Svaki državljanin Republike Hrvatske ima pravo, **pod jednakim uvjetima**, sudjelovati u obavljanju javnih poslova i **biti primljen u javne službe.**

Zapošljavanje – ograničenja – BEZ UVJETA STAŽA

Članak 107.

(4) Radni odnos u školskoj ustanovi zasniva se s osobom koja ispunjava uvjete iz članka 105. ovog Zakona za zasnivanje radnog odnosa.

Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa - Članak 105.

(1) Uz opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa, sukladno općim propisima o radu, osoba koja zasniva radni odnos u školskoj ustanovi mora ispunjavati i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa.

TUMAČI SE: natječaj uvijek i za osobu s iskustvom i za pripravnika

Takva ograničenja ne postoje u drugim javnim službama

Zapošljavanje – ograničenja – TESTIRANJE?

Može li se provesti testiranje ako je izbor između osobe sa stažem i početnika?

Takva ograničenja ne postoje u drugim javnim službama

Zapošljavanje – ograničenja – PREDNOST PRI ZAPOŠLJAVANJU

Zakon o pravima hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata i članova njihovih obitelji

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom

Zapošljavanje – ograničenja – PREDNOST PRI ZAPOŠLJAVANJU

Branitelji

(5) Da bi ostvarila pravo prednosti pri zapošljavanju, osoba iz stavka 1. ovoga članka koja ispunjava uvjete za ostvarivanje toga prava, dužna je uz prijavu, odnosno ponudu na javni natječaj ili oglas priložiti sve dokaze o ispunjavanju traženih uvjeta, kao i potvrdu o **priznatom statusu**, odnosno potvrdu iz članka 2. ovoga Zakona o priznatom statusu hrvatskog branitelja iz Domovinskog rata ili dragovoljca iz Domovinskog rata, **dokaz da je nezaposlena** odnosno dokaz o oduzetoj roditeljskoj skrbi kada se na javni natječaj, odnosno oglas prijavljuje dijete smrtno stradalog, zatočenoga i nestalog hrvatskog branitelja iz Domovinskog rata bez roditeljske skrbi.

Zapošljavanje – ograničenja – PREDNOST PRI ZAPOŠLJAVANJU

(19) Prednost pri zapošljavanju ne mogu ostvariti osobe iz stavka 1. ovoga članka kojima je radni odnos kod posljednjeg poslodavca prestao krivnjom radnika

(20) Pod pojmom prestanka radnog odnosa kod posljednjeg poslodavca krivnjom radnika smatra se otkaz ugovora o radu temeljem **pravomoćnog rješenja ili odluke o skrivljenom ponašanju radnika i sporazumni raskid ugovora o radu.**

PITANJE TKO TO DOKAZUJE? TO TRAŽI POSLODAVAC.

Problem: KAKO? Pravomoćno? Članak 130. Zakona o radu:

(3) Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

Zapošljavanje – ograničenja – PREDNOST PRI ZAPOŠLJAVANJU

ZAKON O PROFESIONALNOJ REHABILITACIJI I ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM

Osobe u upisniku

Između branitelja i osoba s invaliditetom nema prednosti

Poseban problem zapošljavanje osoba s invaliditetom:

- ne plaća se asistent
- članak 113. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi

Zapošljavanje – ograničenja – ZAPREKE ZA ZAPOŠLJAVANJE

Članak 106.

- 1) Radni odnos u školskoj ustanovi 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,....
- 2) Radni odnos u školskoj ustanovi ne može zasnovati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv života i tijela, protiv Republike Hrvatske, protiv pravosuđa, protiv javnog reda, protiv imovine, protiv službene dužnosti, protiv čovječnosti i ljudskog dostojanstva, protiv osobne slobode, protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, protiv braka, obitelji i djece, protiv zdravlja ljudi, protiv opće sigurnosti, protiv krivotvorenja, a koje je propisano Kaznenim zakonom («Narodne novine», br. 125/11. i 144/12.).
- 3) Radni odnos u školskoj ustanovi ne može zasnovati ni osoba protiv koje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u stavku 1. i stavku 2. ovog članka.

To traži poslodavac. TO NIJE OPĆA POTVRDA DA SE NE VODI KAZNENI POSTUPAK.

Zapošljavanje – ograničenja – ZABRANA ZAPOŠLJAVANJA

ODLUKU O ZABRANI NOVOG ZAPOŠLJAVANJA SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA U JAVNIM SLUŽBAMA

Da li je to uopće propis? Najvjerojatnije nije!

Na temelju članka 31. stavka 2. Zakona o Vladi Republike Hrvatske

Članak 31.

*Vlada donosi **odluke**, rješenja i zaključke o pitanjima koja se ne uređuju uredbama.*

Odlukom se uređuju pojedina pitanja iz nadležnosti Vlade ili određuju mjere, daje suglasnost ili potvrđuju akti drugih tijela i pravnih osoba, te odlučuje o drugim pitanjima o kojima se ne donosi propis.

Zapošljavanje – ograničenja – ZABRANA ZAPOŠLJAVANJA

III. Javne službe dužne su prije raspisivanja javnih natječaja sukladno točki II. ove Odluke **PRIBAVITI SUGLASNOST NADLEŽNOG MINISTARSTVA**, odnosno drugog središnjeg tijela državne uprave (u daljnjem tekstu: nadležno tijelo) o ispunjenju uvjeta za novo zapošljavanje, osim u slučaju zapošljavanja na određeno vrijeme radi zamjene zbog odsutnosti postojećeg zaposlenika

Članak 114. - (1) O zasnivanju i prestanku radnog odnosa 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 15 dana.

Može li Odluka (koja ili nije propis ili je propis najnižeg ranga derogirati Zakon) derogirati Zakon? Pravno nipošto. U praksi svakako.

Zapošljavanje – ograničenja – ZAPOŠLJAVANJE VJEROUČITELJA

Ne odlučuje se na isti način kao kod drugih radnika

Ugovori o radu – ograničenje - TRAJANJE

- Na neodređeno vrijeme
- Na određeno nastavnici samo zamjena ili ako ne ispunjavaju uvjete

Dakle, dodatna ograničenja u odnosu na Zakon o radu

Ugovori o radu – ograničenje - SADRŽAJ

Što uopće možete slobodno staviti u ugovor o radu?

Manje-više ništa.

Preporuka: Poslovi – ne mogu se uputiti na pravilnik o sistematizaciji

Članak 15. st. 2. Zakona o radu: „Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.”

Preporuka: Plaća – na navoditi Narodne novine iz pojedinih propisa

Preporuka: Ostalo – radno vrijeme, službeni put

Ugovor o radu – pogodnost – RADNIK BEZ UVJETA

Članak 107.

(11) Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 105. ovog Zakona, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja radnog odnosa na osnovi ponovljenoga natječaja radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.

To ne postoji drugdje. Dapače u drugdje je to prekršaj za od 31.000 do 60.000 kuna.

Plaće i nagrađivanja

UREDBA O NAZIVIMA RADNIH MJESTA I KOEFICIJENTIMA SLOŽENOSTI POSLOVA U JAVNIM SLUŽBAMA

ODLUKA O VISINI OSNOVICE ZA OBRAČUN PLAĆE U JAVNIM SLUŽBAMA (NN 87/17

5.315,24 kuna bruto i primjenjuje se počevši s plaćom za mjesec kolovoz 2017.

- Uvećanja plaće (prekovremeni, rad nedjeljom i dr.) – kolektivnim ugovorom
- Dodaci - kolektivnim ugovorom
- Materijalna prava – regres i dr. - kolektivnim ugovorom
- Prijevoz – kolektivnim ugovorom
- Stimulacije nema
- Nagrada nema
- Destimulacije, novčane kazne, oduzimanje od plaće – ionako nedozvoljeno svima

Organizacija radnog vremena

1. Propisano
2. Ovisi o učenicima pa se ne mogu koristiti neke mogućnosti iz Zakona o radu (npr. nejednaki raspored, ili samostalnost u određivanju radnog vremena)
3. Ovisi i o prostornim uvjetima
 1. Smjenski ili jednosmjenski rad
 2. Boravljenje ili ne boravljenje u školi

Donošenje pravilnika o radu i drugih općih akata

Članak 118.

(2) Školski odbor:

– donosi statut i druge opće akte na prijedlog ravnatelja

U pravilu (koliko znam) osnivači želi davati suglasnost na pravilnik o radu.

Ravnatelju je to pravo isključeno zakonom, a upravnom tijelu tj. školskom odboru čiju većinu članova imenuju osnivači, ne vjeruju.

Otkazivanje ugovora o radu - OVLAŠTI

Članak 114.

(1) O zasnivanju i **PRESTANKU** radnog odnosa **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 15 dana.

(2) Ako se školski odbor ne očituje u roku od 10 dana od dana dostave zahtjeva za suglasnošću iz stavka 1. ovog članka, smatra se da je suglasnost dana.

(3) Ako prosvjetni inspektor utvrdi da ravnatelj sklapa ili otkazuje ugovore o radu protivno odredbama ovog Zakona, poduzet će mjere iz svoje nadležnosti u skladu s posebnim zakonom.

Otkazivanje ugovora o radu - OVLAŠTI

Članak 118.

(2) Školski odbor:

- daje prethodnu suglasnost u vezi sa zasnivanjem radnog odnosa u školskoj ustanovi,
- odlučuje o zahtjevima radnika za zaštitu prava iz radnog odnosa,
- *daje osnivaču i ravnatelju prijedloge i mišljenja o pitanjima važnim za rad i sigurnost u školskoj ustanovi te donosi odluke i obavlja druge poslove utvrđene zakonom, aktom o osnivanju i statutom.*

Otkazivanje ugovora o radu – RAZLOZI, POSTUPAK, itd.

ZAKON O RADU

Zabrana otkaza

Suglasnost (članovi radničkog vijeća, sindikalni povjerenici,
stariji radnici)

Savjetovanje

Opravdani razlozi

Otkazivanje ugovora o radu – NEKA PITANJA

- Krug osoba o kojima se odlučuje
- Radnik koji ima ugovor o radu na određeno vrijeme dok nastavnik obavlja poslove ravnatelja
- Dodatni kriteriji

Otkazivanje ugovora o radu – **KOLEKTIVNI UGOVOR - OGRANIČENJA**

Članak 41.

(1) Bez prethodne suglasnosti sindikalnog povjerenika odnosno sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća ne može se otkazati ugovor o radu niti ponuditi otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora:

- zaposleniku nakon 25 godina radnog staža kod istog poslodavca i 56 godina života;
- ženi koja doji dijete do treće godine života;
- roditelju, posvojitelju odnosno skrbniku djeteta do 7 godina;
- osobi smanjene radne sposobnosti iz članka 39. Zakona o mirovinskom osiguranju
- samohranom roditelju malodobnog djeteta;
- roditelju s troje ili više djece do 15 godina, odnosno djece na redovnom školovanju;
- roditelju djeteta s teškoćama u razvoju.

Otkazivanje ugovora o radu – **KOLEKTIVNI UGOVOR - OGRANIČENJA**

Zakon o radu – ČLANAK 151.

(9) Sporazumom poslodavca s radničkim vijećem mogu se utvrditi i druga pitanja o kojima poslodavac može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

(Dakle, ne kolektivnim ugovorom)

Otkazivanje ugovora o radu – KOLEKTIVNI UGOVOR - OGRANIČENJA

(3) Zaposleniku s najmanje 56 godina života i 25 godina radnog staža kod istog poslodavca, koji je utvrđen kao organizacijski višak i ostvaruje prednost pri zapošljavanju, poslodavac je dužan posredovati pri novom zapošljavanju u vremenskom trajanju od 12 mjeseci. Za to vrijeme zaposleniku ne može prestatu radni odnos bez osobnog pristanka.

(4) Zaposlenik iz stavka 3. ovoga članka u postupku posredovanja pri novom zapošljavanju je obvezan prihvatiti ponuđeno radno vrijeme odnosno ili osigurani dio radnog vremena, temeljem iskazanih potreba za zaposlenicima odgovarajuće struke drugih srednjoškolskih ustanova.

Ukoliko je ponuđeni dio radnog vremena manji od Ugovorom o radu zaposlenika utvrđenoga radnog vremena, poslodavac je dužan isplatiti razliku plaće (naknadu) u visini razlike plaće po ugovoru o radu i plaće koju zaposlenik dobiva za obavljanje nepunoga radnog vremena prihvaćenog u postupku posredovanja te druga po ugovoru o radu zaposlenika pripadajuća materijalna prava.

(5) Zaposlenik iz stavka 4. ovoga članka kojemu je ponuđeno radno vrijeme odnosno, osigurani dio radnog vremena u ustanovi udaljenoj u pravilu više od 30 kilometara, odnosno otočkoj srednjoškolskoj ustanovi ukoliko ne živi ili radi na istom otoku, nije obvezan isto prihvatiti.

Otkazivanje ugovora o radu – POSEBNA MOGUĆNOST

Članak 113.

(1) 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.

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

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

Otkazivanje ugovora o radu – POSEBNA MOGUĆNOST

(4) 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.

(5) Ako školska ustanova nema odgovarajuće poslove, radniku će se otkazati ugovor o radu zbog osobno uvjetovanih razloga.

(6) Ako radnik odbije prihvatiti ponudu iz stavka 4. ovog članka, otkazat će mu se ugovor o radu uz ponudu izmijenjenog ugovora.

Otkazivanje ugovora o radu – POSEBNA MOGUĆNOST

- Tko je ovlašteni prosuditelj?
- Nesklad između medicine rada i invalidske komisije (Zavoda za vještačenje)
- Mogućnost zlouporaba

Mogućnost zadržavanja radnika

- Generalno – nema mogućnosti – niti veće plaće, niti zabrane natjecanja
- Nema mogućnosti zadržavanja starijih nastavnika

Članak 112.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka radniku školske ustanove ugovor o radu prestaje s navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

(3) Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnicima školske ustanove iz članka 100. ovog Zakona, ugovor o radu prestaje istekom školske godine u kojoj su navršili 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža (Nastavnici).

Sklapanje kolektivnih ugovora

KONVENCIJA 98 MOR-a o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivnog pregovaranja

Članak 4.

U skladu s nacionalnim uvjetima moraju se, ako je potrebno, poduzimati odgovarajuće mjere za poticanje i promicanje punog razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja između poslodavaca ili udruga poslodavaca i udruga radnika u cilju utvrđivanja uvjeta zaposlenja kolektivnim ugovorima.

Sklapanje kolektivnih ugovor

Europska socijalna povelja

RADI OSIGURANJA UČINKOVITOG OSTVARIVANJA PRAVA NA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE, UGOVORNE STRANKE SE OBVEZUJU:

2. promicati, kada je to potrebno i prikladno, uspostavu mehanizama dobrovoljnog pregovaranja između poslodavaca ili poslodavačkih organizacija, s jedne strane, i organizacija radnika, s druge strane, radi uređenja uvjeta zaposlenja kolektivnim ugovorima;

i priznaju:

4. pravo radnika i poslodavaca na kolektivnu akciju u slučaju interesnih sukoba, uključujući i pravo na štrajk, ograničeno obvezama koje mogu proizaći iz prethodno prihvaćenih kolektivnih ugovora.

Sklapanje kolektivnog ugovora

- **Poslodavci u javnim ustanovama ne sklapaju kolektivne ugovore**

Upravljačke ovlasti menadžera u vezi radnih odnosa

- 1. Zakonske ovlasti**
- 2. Organizacija**
- 3. Planiranje**
- 4. Zapošljavanje**
- 5. Ugovori o radu i njihov sadržaj**
- 6. Plaće i nagrađivanje**
- 7. Organizacija radnog vremena**
- 8. Donošenje pravilnika o radu i drugih općih akata**
- 9. Otkazivanje ugovora o radu**
- 10. Mogućnost zadržavanja radnika**
- 11. Sklapanje kolektivnih ugovora**

Hvala na strpljenju!