Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14., 127/17., 98/19. i 151/22.), članka 118. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, (»Narodne novine«, broj 87/08., 86/09., 92/10., 105/10.-ispr., 90/11., 16/12., 86/12., 94/13., 152/14., 7/17., 68/18., 98/19., 64/20. i 151/22.) i članka 87. Statuta Hotelijersko-turističke i ugostiteljske škole, nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom s ovlastima radničkog vijeća, Školski odbor Hotelijersko-turističke i ugostiteljske škole na sjednici održanoj dana 20. lipnja 2023. godine, donio je

P R A V I L N I K O R A D U

HOTELIJERSKO-TURISTIČE I UGOSTITELJSKE ŠKOLE

1. OPĆE ODREDBE

 Članak 1.

 Odredbe Pravilnika o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) odnose se na osobe koje su sa Hotelijersko-turističkom i ugostiteljskom školom (u daljnjem tekstu: Škola) sklopile ugovor o radu na neodređeno ili određeno s punim ili nepunim radnim vremenom.

Članak 2.

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

 Članak 3.

 Škola je dužna voditi evidenciju o radnicima koji su u Školi zaposleni.

 Evidencija sadrži podatke o radnicima i o radnom vremenu.

Članak 4.

Škola je dužna tijelu nadležnom za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, u elektroničku bazu podataka dostaviti podatke o radniku, kao i sve promjene podataka do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa, na način, u sadržaju i u roku propisanim posebnim propisom o mirovinskom osiguranju.

Članak 5.

 Škola je obvezna u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan, prema uputama koje ravnatelj Škole daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

 Škola ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

 Škola je dužna osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

 U Školi je zabranjena izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Članak 6.

Radnik je obvezan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno te prema uputama ili radnim nalozima ravnatelja odnosno drugih osoba ovlaštenih od strane ravnatelja, u skladu s naravi i vrstom rada.

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

 Članak 7.

 U radnom odnosu Škola i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu i drugih zakona, drugih propisa, kolektivnih ugovora i pravilnika o radu.

 Prije stupanja radnika na rad, Škola će omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te će ga upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

 Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i pravilnik o radu moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima Škole.

 Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom, a koje nije uređeno Zakonom o radu ili drugim zakonom, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora, opći propisi obveznoga prava.

 Članak 8.

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

1. RADNI ODNOSI

 Članak 9.

O potrebi zapošljavanja novih radnika u Školi odlučuje ravnatelj.

Postupak zapošljavanja provodi se sukladno odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u

osnovnoj i srednjoj školi, Zakona o radu i Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

 Članak 10.

 Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

 Ugovor o radu smatra se sklopljenim onda kada se ravnatelj i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim sastojcima ugovora o radu.

 Ugovor o radu u ime Škole sklapa ravnatelj.

Članak 11.

 Uz opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa, sukladno općim propisima o radu, osoba koja zasniva radni odnos u Školi mora ispunjavati i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa propisane Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i drugim zakonima i propisima.

 Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa u Školi za osobe koje sudjeluju u odgojno-obrazovnom radu s učenicima jesu poznavanje hrvatskog jezika i latiničnog pisma u mjeri koja omogućava izvođenje odgojno-obrazovnog rada, odgovarajuću vrstu i razinu obrazovanja kojom su osobe stručno osposobljene za obavljanje odgojno-obrazovnog rada.

 Poslove nastavnika predmetne nastave i poslove stručnog suradnika može obavljati osoba koja ima vrstu i razinu obrazovanja propisanu odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i ima pedagoške kompetencije.

 Nastavu vjeronauka u Školi može izvoditi osoba koja ima razinu obrazovanja utvrđenu posebnim ugovorima.

 Poslove tajnika u Školi može obavljati osoba koja ima vrstu i razinu obrazovanja propisanu odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

 Uz opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa, sukladno općim propisima o radu i ako ispunjava posebne uvjete propisane posebnim zakonima i drugim propisima za:

radno mjesto voditelja računovodstva:

- visoka ili viša stručna sprema ekonomske struke ili završen sveučilišni diplomski studij ekonomije ili preddiplomski sveučilišni studij ekonomije i/ili stručni studij ekonomije,

- radno iskustvo na poslovima proračunskog računovodstva u trajanju od godinu dana.

radno mjesto domara - ložača centralnog grijanja:

- srednja stručna sprema tehničke struke

- uvjerenje o osposobljenosti za rukovanje centralnim grijanjem

- uvjerenje o posebnoj zdravstvenoj sposobnosti za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada.

Članak 12.

Radni odnos u Školi ne može zasnovati osoba kod koje postoje zapreke za zasnivanje radnog odnosa u školskoj ustanovi propisane odredbama Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi.

Članak 13.

 U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, ravnatelj Škole postupati će sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 14.

 Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti ravnatelja Škole 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.

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

 Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi Škola.

1. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Članak 15.

 Škola je dužna pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

 Škola je dužna upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

 Škola je dužna osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

 Radnik je dužan 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, učenika i drugih osoba koje borave u Školi, te odmah obavijesti ravnatelja o događaju koji predstavlja moguću opasnost.

 Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti ravnatelja o okolnostima koje mogu utjecati na obavljanje ugovorenih poslova.

 Odgovornost za propuštanje iz stavka 5. ovoga članka snosi radnik.

Članak 16.

**Osobni podatci** radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

 Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj Škole ili osoba koju za to posebno opunomoći ravnatelj.

 Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

 Osobni podatci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

 Ravnatelj Škole imenovat će osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

 Ravnatelj Škole, osoba iz stavka 6. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

 Radnici su obvezni ravnatelju ili ovlaštenom radniku u Školi u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, kao i podatke o: osobnom identifikacijskom broju, prebivalištu i adresi stanovanja, članovima obitelji, radnoj i zdravstvenoj sposobnosti, nekažnjavanju, nazivu banke i broju računa, broju telefona ili mobitela, elektronskoj pošti, za obračun poreza iz dohotka, prireza, određivanju osobnih odbitaka, o vrsti i razini obrazovanja, o radnoj i zdravstvenoj sposobnosti, invalidnosti i o radu u drugoj Školi s nepunim radnim vremenom.

 Radnici su obvezni redovito prijavljivati svaku promjenu osobnih podataka iz stavka 8. ovog članka.

Članak 17.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu kao i tijekom trajanja radnog odnosa, ravnatelj Škole ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Članak 18.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, smatrat će se **vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.**

Članak 19.

Rodiljna i roditeljska prava radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

 Članak 20.

 Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Školu o **privremenoj nesposobnosti za rad**, a najkasnije u roku od tri dana dužan joj je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

1. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 21.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti **probni rad**.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu.

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Na probni rad primjenjivati će se odredbe Zakoa o radu i Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

Članak 22.

 Probni rad radnika prati ravnatelj Škole, ovlaštena osoba ili povjerenstvo koje imenuje ravnatelj.

 Najkasnije zadnjeg dana probnog rada, radnika ravnatelj Škole izvješćuje o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.

 Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

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

Članak 23.

Škola je dužna omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, **školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.**

Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Škola je dužna u skladu s potrebama i mogućnostima rada omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Škola je dužan radniku, osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

Članak 24.

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

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

 Prava i obveze Škole i pripravnika iz stavka 1. ovoga članka uređuju se ugovorom o radu.

 Ugovor o radu pripravnikom može se sklopiti na određeno vrijeme.

 Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na neodređeno vrijeme uz uvjet polaganja stručnog ispita u zakonskom propisanom roku.

 Program i način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad, te sadržaj, način i uvjeti polaganja stručnog ispita uređuju se posebnim propisom.

1. RADNO VRIJEME

Članak 25.

 Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

 Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet radnih dana.

 Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se jednokratno ili dvokratno.

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

 Radnik ne smije za vrijeme trajanja radnog vremena napuštati radni prostor Škole osim uz dopuštenje ravnatelja.

Članak 26.

 **Nepuno radno vrijeme** radnika jest svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
 Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada radnika.
 Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti ravnatelja Škole o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
 Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom

radnom vremenu.
 Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu ravnatelj Škole može rasporediti u manje od pet radnih dana u tjednu.
 Rad u nepunom radnom vremenu izjednačuje se s radom u punom radnom vremenu kod ostvarivanja prava na stanku, dnevni odmor, tjedni odmor, trajanju godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te prava koja se temelje na trajanju radnog odnosa u Školi.

Članak 27.

**Raspored radnog vremena** je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

Ako raspored radnog vremena nije utvrđen propisom ili kolektivnim ugovorom, o rasporedu radnog vremena odlučuje ravnatelj Škole pisanom odlukom.

Ravnatelj Škole mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena.

Iznimno, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, ravnatelj Škole dužan je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

Pod prijekom potrebom podrazumijevaju se one okolnosti koje Škola nije mogla predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

Članak 28.

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

Na prekovremeni rad primjenjivati će se odredbe Zakona o radu i Kolektivnog ugovora za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama.

1. ODMORI I DOPUSTI

Članak 29.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na **odmor u tijeku rada** (stanka) u trajanju trideset minuta.
 Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u posljednja dva sata prije završetka radnog vremena, odnosno za nastavnika tijekom neposrednog odgojno-obrazovnog rada.
 Odmor iz stavka 1. ovog članka nastavnik će u pravilu koristiti u vrijeme velikog odmora za učenike, te kao slobodne dane tijekom odmora učenika (za vrijeme zimskog ili proljetnog odmora).
 Radnik koji u nepunom radnom vremenu radi u dvije ili više škola, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih škola traje najmanje šest sati, pravo na stanku ostvaruje kod svake škole razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.
 Vrijeme i način korištenja stanke određuje ravnatelj Škole sukladno odredbama kolektivnog ugovora*.*

Članak 30.

Radnik ima pravo na **dnevni odmor** od najmanje dvanaest sati neprekidno tijekom svakoga vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata.

Članak 31.

 Radnik ima pravo na **tjedni odmor** sukladno odredbama kolektivnog ugovora.

Članak 32.

 Radnik ima pravo na **plaćeni godišnji odmor** za svaku kalendarsku godinu sukladno odredbama kolektivnog ugovora i Zakona o radu.

Članak 33.

 Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se sukladno kriterijima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Članak 34.

Radnik koji nije ostvario pravo na puni godišnji odmor ima pravo na **razmjerni dio godišnjeg odmora** koji se utvrđuje sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 35.

Radnici koriste godišnji odmor u pravilu tijekom zimskog, proljetnog i ljetnog odmora učenika, prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.

Radnik može u dogovoru s ravnateljem Škole, a u skladu sa stavkom 1. ovoga članka, godišnji odmor koristiti i u dva ili više dijelova.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, obavezan je tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva (2) tjedna godišnjeg odmora u neprekidnom trajanju, osim ako se s ravnateljem ne dogovori drukčije, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Članak 36.

Radnici koriste godišnji odmor prema rasporedu korištenja godišnjih odmora.

Raspored korištenja godišnjih odmora, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća, donosi ravnatelj najkasnije do 30. lipnja tekuće godine i o utvrđenom rasporedu te trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja, izvješćuje radnika najmanje petnaest dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti ravnatelja Škole najmanje tri dana prije njegovog korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Škole to onemogućuju.

Članak 37.

 U slučaju prestanka ugovora o radu Škola je dužna radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti **naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora**.

 Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 38.

Obavijest o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja dostavlja se radniku na radno mjesto najmanje petnaest dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu, odluka iz stavka 1. ovoga članka dostavlja mu se na adresu prebivališta ili boravišta.

Članak 39.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće kalendarske godine, a sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 40.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (**plaćeni dopust**) za važne osobne potrebe (sklapanje braka, rođenje djeteta, teža bolest ili smrt člana uže obitelji i sl.).

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine pod uvjetima i u trajanju kako je to određeno u kolektivnom ugovoru.

Članom uže obitelji smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom.

Radnik po osnovi svakog darivanja krvi, ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, odnosno koristi na način kako je to uređeno u kolektivnom ugovoru.

 Pod darivanjem krvi smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnom propisom, uputila osobno davatelju krvi.

 O namjeri darivanja krvi, radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti ravnatelja Škole najmanje tri dana unaprijed.

 Pravo iz stavka 5. ovoga članka, radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenju prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

 Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

 Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka, radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Članak 41.

Na pisani zahtjev radnika dopust iz članka 40. ovoga Pravilnika odobrava ravnatelj pisanom odlukom.

Ako radnik ostvari pravo na plaćeni dopust u vrijeme godišnjeg odmora, na zahtjev radnika ravnatelj treba prekinuti radniku korištenje godišnjeg odmora i omogućiti mu korištenje plaćenog dopusta.

Članak 42.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti **neplaćeni dopust**.

Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj Škole.

Radnik ima pravo, u skladu s odredbama zakona i kolektivnog ugovora, na neplaćeni dopust.

Za trajanja neplaćenog dopusta ugovor o radu privremeno prestaje, a radnikova prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju.

S posljednjim danom rada radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te obračuna i isplate plaće.

Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Školu, ravnatelj ga treba pisano izvijestiti o gubitku prava nastavka rada u Školi.

Članak 43.

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 s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

1. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

Članak 44.

Škola je dužna radniku obračunati i isplatiti plaću za obavljeni rad u određenom mjesecu, koju radnik ostvaruje sukladno odredbama Zakona o plaćama službenika i namještenika u javnim službama i provedbenim propisima donesenim temeljem toga Zakona i odredbama kolektivnih ugovora.

Plaća se sastoji od:

1. osnovne plaće,

2. druge novčane naknade i

3. ostalih primitaka.

Ostali primitci su novčani primitci radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).

Škola je dužna dodatke obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom i kolektivnim ugovorom.

Ostale primitke Škola radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora.

Plaća u bruto iznosu sastoji se od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

Ukupan trošak plaće jest trošak plaće iz stavka 7. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Članak 45.

Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu, obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov tekući račun.

Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, iznos ostalih primitaka i primitaka radnika temeljem radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Plaća, naknada plaće i ostali primitci isplaćuju se u rokovima određenim kolektivnim ugovorom, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

Kolektivnim ugovorom utvrđuje se za koje poslove koje radnik obavlja u Školi postoje otežani uvjeti rada za koje radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću.

Članak 46.

Škola je dužna, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine, ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Škola koja na dan dospjelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti, dužna je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata, radniku dostaviti:

1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju

2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

Poslodavac je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće, iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik ostvaruje temeljem radnog odnosa.

Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

Članak 47.

Škole će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu i uplaćivati ju na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.

Pisanu suglasnost iz stavka 1. ovoga članka sindikat ili radnik dužan je dostaviti računovodstvu Škole.

1. NAKNADA ŠTETE

Članak 48.

 Bez dopuštenja ravnatelja radnik Škole ne smije za sebe ili drugu osobu

obavljati poslove sredstvima ili opremom Škole.

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

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

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

 Visina štete određuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari na kojima je počinjena šteta.

 Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 5. ovoga članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.

 Ako radnik na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu trećoj osobi, a tu je štetu naknadila Škola, radnik je dužan Školi vratiti iznos koji je ona isplatila trećoj osobi.

 Škola će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja naknade štete pod uvjetima i na način propisan za smanjivanje i oslobađanje od naknade štete kolektivnim ugovorom.

Članak 49.

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

 Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koja je Škola uzrokovala radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

1. OSOBITO TEŠKE POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

 Članak 50.

 Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa zbog kojih se radniku može dati **otkaz ugovora o radu** su naročito:

1. neizvršavanje i nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
2. nezakonito raspolaganje sredstvima ili nemarno i neodgovorno korištenje sredstava,
3. neovlaštena posluga sredstvima povjerenim za izvršavanje radnih obveza,
4. povreda propisa o zaštiti od požara i drugih opasnih radnji protivno općim aktima i drugim propisima,
5. zloupotreba položaja i prekoračenje ovlasti,
6. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili općim aktom,
7. zloupotreba prava odsustvovanja s rada zbog bolesti i liječenja,
8. svaka radnja ili propuštanje radnje koja onemogućava ili otežava pravilno funkcioniranje rada Škole,
9. izazivanje nereda ili tuče za vrijeme rada u Školi,
10. prisutnost na radu pod utjecajem alkohola ili narkotičkih sredstava ili uživanje alkohola ili narkotičnih sredstava za vrijeme rada, kao i odbijanje provjere alkoholiziranosti,
11. neopravdano izostajanje s posla,
12. učestalo kašnjenje na posao,
13. ponašanje koje ima obilježje prekršaja ili kaznenog djela, a kojim se nanosi šteta ugledu Škole,
14. ponašanje koje predstavlja grubo i opetovano vrijeđanje drugih radnika ili uznemiravanje ili spolno uznemiravanje radnika ili učenika,
15. druga povreda zakonskih propisa, općih akata i uputa ravnatelja, učinjena namjerno ili iz krajnje nepažnje.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, ravnatelj je dužan radnika

pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa uz mogućnost otkazivanja ugovora o radu.

 Prije pisanog upozorenja iz stavka 2. ovog članka ravnatelj može usmeno opomenuti radnika o čemu će sastaviti službenu bilješku.

 Školski odbor može donijeti odluku o utvrđivanju **paušalnog iznosa naknade štete radi kršenja radnih obveza.**

1. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 51.

 Radniku Škole ugovor o radu prestaje sukladno općim propisima o radu.

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

 Iznimno od stavka 1. ovog članka, nastavnicima i stručnim suradnicima ugovor o radu prestaje istekom školske godine u kojoj su navršili 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Članak 52.

 Ugovor o radu osobe koja u Školi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme, a izabrana je za rad u hrvatskoj nastavi u inozemstvu, ili osobe koja je izabrana za lektora hrvatskog jezika i književnosti na visokoškolskoj ustanovi u inozemstvu na njezin će zahtjev mirovati najdulje do prestanka trajanja izbora za rad u hrvatskoj nastavi u inozemstvu, odnosno izbora za lektora hrvatskog jezika i književnosti na visokoškolskoj ustanovi u inozemstvu.

 Ako se radnik i Škola drugačije ne sporazumiju, mirovanje će otpočeti danom dostave radnikova zahtjeva Školi.

 Radnik iz stavka 1. ovog članka ima se pravo vratiti na rad u Školu u kojoj je prethodno radio, ako o svojoj namjeri povratka obavijesti ravnatelja Škole najkasnije u roku od sedam dana od dana prestanka trajanja izbora iz stavka 1. ovog članka.

 Ako radnik iskoristi pravo iz stavka 1. ovog članka ima pravo povratka na poslove na kojima je prethodno radio u roku od sedam dana od dana dostave obavijesti iz stavka 3. ovog članka.

Članak 53.

 Škola je dužna u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

 Škola je dužna 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.

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

1. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 54.

 Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, podnijeti Školskom odboru zahtjev za zaštitu prava.

 Školski odbor treba o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva radnika.

 Ako Školski odbor utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka i stavka 1. ovoga članka, zahtjev će odbaciti kao nepravodoban.

 Ako ne postupi prema stavku 3. ovoga članka, odlučujući o zahtjevu, Školski odbor može zahtjev odbiti kao neosnovan ili osporavanu odluku izmijeniti ili poništiti.

 Ako Škola u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji zahtjevu radnika, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim Općinskim sudom.

 Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Školi nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih Zakonom o radu, drugim zakonom ili propisom ili kolektivnim ugovorom zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

Članak 55.

 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 iz članka 133. Zakona o radu te dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Škola upućuje radniku.

 Potvrdu o izvršenom dostavljanju 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 mu ga je 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.

Članak 56.

 Radi **zaštite dostojanstva** radnika Škola je dužna poduzimati mjere i provoditi postupak zaštite dostojanstava radnika sukladno odredba Zakona o radu, posebnog zakona i na način uređen kolektivnim ugovorom.

 Ravnatelj je dužan zaštiti radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

 Ravnatelj je dužan zaštiti dostojanstvo radnika u vrijeme obavljanja rada, tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

 Diskriminacijom se smatraju i uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

 Ravnatelj Škole dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika na način uređen kolektivnim ugovorom.

 Osoba iz stavka 5. ovoga članka može biti radnik ili osoba koja nije u radnom odnosu u Školi.

 Ravnatelj Škole je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 5. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

 Ravnatelj škole ili osoba iz stavka 5. ovoga članka dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

 U postupku rješavanja pritužbi radnika ravnatelj ili ovlaštena osoba može, ako to ocijeni potrebnim, zatražiti izjašnjavanje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba. Potrebno je pažljivo ispitati svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika te poduzeti odgovarajuće radnje radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.

 Ako Škola u roku određenom kolektivnim ugovorom ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzete očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad 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 Škola zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Školi i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio ravnatelja Škole u roku od osam dana od dana prekida rada.

 Za vrijeme prekida rada, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

 Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Škola može zahtijevati povrat isplaćene naknade.

 Svi podatci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

 Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

 Ako se utvrdi da se radi o blažem obliku uznemiravanja i ako se može pretpostaviti da se uznemiravanje neće ponoviti, radniku se može dati pisano upozorenje zbog skrivljenog ponašanja.

 U slučaju da se utvrdi da se radi o težem obliku uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja, radniku koji je izvršio takvo uznemiravanje, ili ga kontinuirano ponavlja, može se dati izvanredni ili redoviti otkaz ugovora o radu.

1. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU
2. *Radničko vijeće*

Članak 57.

 Radnici zaposleni u Školi imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

 Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati jednog svog predstavnika (u daljnjem tekstu: radničko vijeće) koji će ih zastupati u Školi u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

 Škola je obvezna u okviru mogućnosti osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.

 Ako radnici ne utemelje radničko vijeće, Škola će iste uvjete iz stavka 1. ovoga članka osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Školi koji se ravnatelju Škole pisano očitovao o preuzimanju prava i dužnosti radničkog vijeća.

 Za izvješćivanje radničkog vijeća o poslovnim podacima Škole propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih odluka ovlašten je ravnatelj.

 Ravnatelj Škole prije donošenja odluke važne za položaj radnika mora savjetovati se radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća, te je dužan zatražiti prethodnu suglasnost radničkog vijeća na odluke koje sukladno Zakonu o radu ne može samostalno donijeti.

1. *Skup radnika*

Članak 58.

 Skup radnika čine svi radnici zaposleni u Školi.

 Skup radnika saziva radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s ovlastima radničkog vijeća uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, prema potrebi, vodeći pri tome 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 ovlašten je sazvati ravnatelj Škole.

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

 Kod postupanja prema stavku 3. i 4. ovoga članka, ravnatelj Škole je dužan savjetovati se s radničkim vijećem.

1. *Predstavnik radnika u školskom odboru*

Članak 59.

 U školskom odboru jedan član je predstavnik radnika.

 Predstavnika radnika u školski odbor imenuje i opoziva radničko vijeće. Predstavnik radnika u školskom odboru ima sva prava i obveze kao i svi ostali članovi školskog odbora.

 Ako u Školi nije utemeljeno radničko vijeće, predstavnika imenuju i opozivaju radnicineposrednim i tajnim glasovanjem sukladno odredbama Zakona o radu.

1. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 60.

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

Članak 61.

Autentično tumačenje ovog Pravilnika daje Školski odbor.

Članak 62.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika o radu prestaje važiti Pravilnik o radu od 28.4. 2015. godine (KLASA:602-03/15-01-23; URBROJ:2198-1-61/15-01),

Članak 63.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Škole.

KLASA: «CasesClassificationCode»

URBROJ: «RegistrationNumber»

 «Image:QRcode»

Predsjednik Školskog odbora

 Ivan Matešić, prof.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Škole dana 20. lipnja 2023. godine.

 Ravnateljica:

 Diana Radić Škara, prof.