

**GRADSKA KNJIŽNICA I ČITAONICA
VINKOVCI**

**PRAVILNIK O RADU
Gradske knjižnice i čitaonice Vinkovci**

Vinkovci, svibanj 2015. godine

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14., u nastavku teksta: Zakon) i članka 18. Statuta Gradske knjižnice i čitaonice Vinkovci, a nakon prethodno provedenog savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom koji preuzima ovlasti radničkog vijeća sukladno članku 153. Zakona, Upravno vijeće Gradske knjižnice i čitaonice Vinkovci je dana 25. svibnja 2015. donijelo

PRAVILNIK O RADU

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim se Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) u Gradskoj knjižnici i čitaonici Vinkovci (u nastavku teksta: Poslodavac), uređuju radni odnosi, primjerice:

- zasnivanje radnog odnosa,
- zaštita zdravlja, života, privatnosti i dostojanstva radnika,
- zaštita majčinstva, malodobnika i invalidnih osoba,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- plaće, naknade plaća i drugi novčani i nenovčani primici,
- naknada štete,
- prestanak ugovora o radu,
- povrede obveza iz radnog odnosa,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- sudjelovanje radnika u odlučivanju te
- druga važna pitanja u svezi s radom.

(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 2.

(1) Pravilnik se primjenjuje izravno na sve radnike, osim ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije utvrđena posebnim propisom, odnosno ugovorom o radu.

(2) Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

(3) Ako se kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca i radnike pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

(4) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 3.

- (1) U radnom odnosu Poslodavac je obavezan radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.
- (2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.
- (3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
- (4) Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.
- (5) Zabranjena je 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 s Zakonom o radu i posebnim zakonima.
- (6) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s Zakonom o radu i posebnim propisima.

Članak 4.

- (1) Radnik je obavezan savjesno i stručno obavljati ugovorom o radu preuzete poslove, štiti poslovne interese Poslodavca, te pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.
- (2) Radnik ima pravo i obvezu stalno se obrazovati, osposobljavati i usavršavati svoje znanje i radne vještine sukladno potrebama radnog procesa.
- (3) Sadržaj prava i obveza iz prethodnog stavka te međusobni odnosi Poslodavca i radnika s tim u svezi uređuju se posebnim odlukama i aktima Poslodavca te pojedinačnim ugovorom.

Članak 5.

- (1) Poslodavac vodi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.
- (2) Evidencija sadrži podatke o radnicima i radnom vremenu.

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ako Poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti Poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako Poslodavac ne dokaže suprotno.
- (3) Na institut ustupanja radnika primjenjuju se u cijelosti odredbe Zakona koje uređuju ovu materiju.

Oblik ugovora o radu

Članak 7.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Ugovor o radu je sklopljen kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.
- (3) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.
- (4) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
- (5) Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (6) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Članak 8.

- (1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke propisane Zakonom o radu, a najmanje o:
 - strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
 - mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
 - nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
 - danu početka rada
 - očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
 - 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
 - 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
 - osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
 - trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
- (2) 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 koji uređuje ta pitanja.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 9.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kada je zakonom drukčije određeno.
- (2) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.
- (3) Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 10.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (2) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.
- (3) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (4) Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.
- (5) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (6) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.
- (7) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 11.

- (1) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s Poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- (2) Ako kod Poslodavca iz stavka 1. ovoga članka nema radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- (3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, Poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- (4) Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Najniža dob za zaposlenje

Članak 12.

- (1) Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.
- (2) Poslovna sposobnost maloljetnika, uvjeti za sklapanje ugovora o radu s maloljetnikom, poslovi na kojima se ne smije zaposliti te nadziranje rada maloljetnika na određenim poslovima utvrđeni su Zakonom.

Organizacija rada

Članak 13.

- (1) Unutarnji (organizacijski) ustroj, opis poslova, strukturu i broj radnika, te uvjete koje radnici moraju ispunjavati za rad na pojedinom poslu (radnom mjestu), ako ti uvjeti nisu propisani zakonom ili drugim propisom, utvrđuje Pravilnik o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada.
- (2) Ugovor o radu može sklopiti osoba koja ispunjava uvjete za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta utvrđene Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 14.

- (1) Ako su Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.
- (2) Pod posebnim uvjetima potrebnim za obavljanje poslova radnog mjesta podrazumijevaju se vrsta i stupanj stručne spreme, potrebna znanja, vještine i kompetencije te radno iskustvo u obavljanju određenih poslova ili položen određeni ispit.
- (3) Pod znanjima, sposobnostima i vještinama smatraju se znanja i vještine koja su potrebna radi uspješnog i potpunog obavljanja posla (znanje stranog jezika, znanje rada na računalu i sl.).

Obveza o podnošenju obavijesti o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 15.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.
- (3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi Poslodavac.

Podaci koji se ne smiju tražiti

Članak 16.

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

(2) Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka, ne mora se odgovoriti.

Natječaj za popunu radnih mjesta

Članak 17.

Radi popune slobodnih radnih mjesta i zasnivanja radnog odnosa ravnatelj može raspisati javni natječaj u skladu s Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi Upravno vijeće Gradske knjižnice i čitaonice za radnike koji obavljaju stručne poslove u knjižnici, a za ostale radnike ravnatelj Gradske knjižnice i čitaonice.

Članak 18.

Javni natječaj iz članka 17. ovog Pravilnika objavljuje se na internetskoj stranici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te na internetskoj stranici i oglasnoj ploči Gradske knjižnice i čitaonice.

Javni natječaj mora sadržavati:

1. puni naziv i sjedište poslodavca,
2. naznaku radnog mjesta,
3. uvjete koje kandidati moraju ispunjavati,
4. isprave koje se trebaju priložiti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta,
5. vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu,
6. naznaku da li se ugovor o radu na neodređeno vrijeme sklapa uz uvjet probnog rada,
7. rok za podnošenje prijave i rok u kojem će kandidati biti obaviješteni o rezultatima natječaja.

Rok za podnošenje prijave ne smije biti kraći od 8 dana.

Članak 19.

Odluku o izboru između kandidata koji ispunjavaju uvjete natječaja donosi ravnatelj u roku od 30 dana od isteka roka za podnošenje prijave.

Poslodavac je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.

Na odluku o izboru svaki kandidat ima pravo prigovora.

Prigovor se podnosi ravnatelju Gradske knjižnice i čitaonice u roku osam dana od dana dobivanja obavijesti o izboru.

Po raspisanom natječaju ne mora se izvršiti izbor, ali se u tom slučaju donosi odluka o poništenju natječaja u roku od 15 dana od isteka roka za podnošenje prijave.

Članak 20.

Prilikom postupka odabira kandidata može se obaviti provjeravanje stručnih i drugih znanja, sposobnosti i vještina kandidata za obavljanje određenih poslova, o čemu u svakom pojedinom slučaju odlučuje ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštena osoba.

Provjera se može obavljati putem testiranja, razgovora, izrade pisanog rada, anketiranja ili na drugi odgovarajući način, a provjeru obavlja poslodavac ili od njega ovlaštene osobe.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 21.

(1) Poslodavac je dužan 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.

(2) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

(3) Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

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

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

Članak 22.

U provođenju zaštite na radu i okoliša radnik je posebno dužan:

- prihvatiti osposobljavanje i provjeru znanja radi ostvarenja rada na siguran način, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i naputaka proizvođača sredstava rada te prihvatiti svaku provjeru koja je u svezi sa zaštitom zdravlja i zaštitom na radu;
- raditi s dužnom pozornošću i na način koji ne ugrožava život i zdravlje svoje i drugih radnika te sigurnost opreme i uređaja;
- upotrebljavati i održavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje te osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje;
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na kvarove i nedostatke na uređajima, osobnim zaštitnim sredstvima, kao i na neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti ili uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika;
- pristupiti zdravstvenim i psihofizičkim pregledima u koje je uključen shodno radnom mjestu;
- prilikom zasnivanja radnog odnosa i u tijeku rada upoznati poslodavca i nadležnog liječnika s tjelesnim nedostacima ili bolestima koje kod obavljanja određenih poslova mogu uzrokovati posljedice po njegov život i zdravlje ili njegovu okolinu;
- upozoriti suradnike koji su mu dodjeljeni za obavljanje rada na opasnosti koje su povezane s obavljanjem njihova posla i na propise kojih se treba pridržavati prigodom rada na tim poslovima u cilju sprječavanja ozljeda;
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način;
- podvrći se provjeri je li pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti;

- pridržavati se odredbi o zabrani pušenja te svih propisa i mjera za sprečavanje požara

Zaštita privatnosti

Članak 23.

- (1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom ili drugim propisom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
- (2) Poslodavac će radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo one podatke koji su nužni za navedenu svrhu, a te će podatke dostavljati samo na zahtjev sudova i drugih državnih ili javnih tijela.
- (3) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili osoba koju ravnatelj za to posebno opunomoći.
- (4) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.
- (5) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.
- (6) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja uživa povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.
- (7) Ravnatelj, 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.

ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Zabrana nejednakog postupanja, zaštita trudnice, pretpostavka rada u punom radnom vremenu i korištenje roditeljskih prava

Članak 24.

- (1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.
- (2) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno Zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Članak 25.

- (1) Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.
- (2) U sporu između Poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.
- (3) Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

(4) Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 1. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

(5) Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Članak 26.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Članak 27.

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

Zabrana otkaza

Članak 28.

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

(2) Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od 15 dana od dostave otkaza obavijesti Poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Članak 29.

(1) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

(2) Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije 15 dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

(3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 30.

(1) Nakon isteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je Poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

(2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

(3) Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 31.

(1) Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

(2) Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od 3 dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 32.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

Članak 33.

Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Članak 34.

(1) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

(2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(3) Ako Poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

(4) U sporu između Poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.

(5) Radnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Članak 35.

(1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

(3) Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost sindikalnog povjerenika.

(4) U sporu između Poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

(5) Ako sindikalni povjerenik uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Članak 36.

(1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 35. ovoga Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom.

(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 35. ovoga Pravilnika, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 37.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Poslodavac.

PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Članak 38.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Probni rad se utvrđuje kako bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se sklapa ugovor o radu.

Probni rad iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se ovisno o stručnoj spremi i to:

- za poslove radnog mjesta VI i VII stupnja: 3 mjeseca
- za poslove radnog mjesta IV i V stupnja: 2 mjeseca
- za poslove radnih mjesta ostalih prema: 1 mjesec

(3) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

(4) Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika i Zakona o radu osim o obliku, obrazloženju i dostavi otkaza, o početku tijeka otkaznog roka i o sudskom raskidu ugovora o radu

(5) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

(6) Ako se posljednjeg dana probnog rada ne donese odluka o prestanku ugovora o radu, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, s tim da se odluka može donijeti i prije isteka probnog rada.

(7) U slučaju privremene nesposobnosti radnika za rad tijekom trajanja probnog rada, a koja traje ukupno dulje od 15 dana tijekom trajanja probnog rada, probni rad produžava se za toliko vremena koliko je ta nesposobnost trajala. O produljivanju trajanja probnog rada odluku donosi Poslodavac prije isteka ugovorenog trajanja probnog rada.

Obrazovanje i osposobljavanje radnika

Članak 39.

(1) Poslodavac će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

(2) Radnik je dužan u skladu sa svojim mogućnostima i potrebama rada školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.

(3) Tijekom obrazovanja za potrebe poslodavca i na koje je upućen od strane Poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

(4) Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Poslodavca uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Pripravnici

Članak 40.

(1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Poslodavac može zaposliti kao pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik – u daljnjem tekstu: pripravnik).

(2) Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

(3) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

(4) Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad propisuje se općim aktom ili se određuje ugovorom o radu.

Članak 41.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno pripravnički staž traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme: 12 mjeseci
- za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme: 9 mjeseci
- za poslove radnih mjesta ostalih stručnih sprema: 6 mjeseci

Članak 42.

(1) Pripravnik se za samostalan rad osposobljava pod nadzorom mentora kojeg mu odredi Poslodavac i koji mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik.

(2) U tijeku pripravničkog staža pripravnik stječe radno iskustvo putem praktične izobrazbe te obavljanjem svih poslova iz djelokruga posla za koji se priprema, a prema programu stručnog osposobljavanja koji donosi poslodavac u skladu sa specifičnostima pojedinih struka i radnih mjesta.

(3) Nakon završetka pripravničkog staža Poslodavac izdaje potvrdu o obavljenom pripravničkom stažu.

(4) Pripravnici u strukama i zanimanjima za koje je posebnim zakonom ili drugim propisima utvrđena obveza, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita, polažu stručni ispit sukladno tim propisima.

Stručno osposobljavanje za rad

Članak 43.

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

(2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

(3) Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko traje i pripravnički staž.

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

(5) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

Stručni ispit

Članak 44.

(1) Za polaganje stručnog ispita, propisanog zakonom ili drugim propisom, radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju 7 radnih dana.

(2) Poslodavac snosi troškove polaganja stručnog ispita i to: troškove samog ispita, stvarne troškove puta i troškove smještaja prema potrebi za vrijeme konzultacija i polaganja stručnog ispita.

(3) U slučaju ponavljanja stručnog ispita navedene troškove ne snosi Poslodavac.

RADNO VRIJEME Pojam radnog vremena

Članak 45.

(1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.

(3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

(4) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Puno radno vrijeme

Članak 46.

- (1) Puno radno vrijeme radnika je četrdeset sati tjedno, osim ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ne bude određeno kraće radno vrijeme.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u 5 radnih dana, a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti u 6 radnih dana.
- (3) Dnevno radno vrijeme je jednokratno, u jednoj ili dvije smjene.
- (4) Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako je Poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Nepuno radno vrijeme

Članak 47.

- (1) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.
- (3) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.
- (4) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- (5) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s Poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (6) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- (7) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Članak 48.

- (1) Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.
- (2) Radnik s nepunim radnim vremenom, ima ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 49.

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.
- (3) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovoga članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 50.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava da Poslodavac prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.
- (5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- (6) Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine života, samohrani roditelj s djetetom do 6 godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavca, te radnik koji radi kod drugog poslodavca u dopunskom radu od 8 sati tjedno, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 51.

- (1) Raspored radnog vremena koji se odnosi na tjedno radno vrijeme, dnevno radno vrijeme i početak i završetak radnog vremena, utvrđuje se posebnom odlukom koju donosi ravnatelj uz savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom.
- (2) Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

Članak 52.

- (1) Radnik je dužan započeti rad točno u propisano vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
- (2) Način kontrole početka i završetka radnog vremena određuje Poslodavac.
- (3) Radnik ne smije za vrijeme trajanja radnog vremena napuštati radni prostor, osim ukoliko za to ima opravdan razlog i uz dozvolu neposrednog rukovoditelja.

Članak 53.

- (1) Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima odnosno mjesecima.
- (2) Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog odnosno nepunog radnog vremena.
- (3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
- (4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati uključujući i prekovremeni rad.
- (5) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno radnik u svakom razdoblju od 4 uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno uključujući i prekovremeni rad.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 54.

- (1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se rasporediti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (2) Ako preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektorcu rada.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (4) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.
- (5) Iznimno od odredbe prethodnog stavka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (6) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od 6 mjeseci.

Zaštita posebno osjetljivih skupina radnika

Članak 55.

- (1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.
- (2) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavaca, trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine života i samohrani roditelj s djetetom do 6 godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Rad u smjenama

Članak 56.

- (1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.
- (2) Smjenski radnik je radnik koji, kod Poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.
- (3) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjenjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 57.

- (1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno.
- (3) Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.
- (4) Vrijeme odmora iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Dnevni odmor

Članak 58.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 59.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 58. ovoga Pravilnika.
- (2) Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati.
- (3) Odmor iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.
- (4) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.
- (5) Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 58. ovoga Pravilnika.

Godišnji odmor

Članak 60.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

Članak 61.

(1) Radnik ima pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu od najmanje 4 tjedna, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima ga, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, u trajanju od najmanje 5 tjedana.

(2) Na najmanje utvrđeni godišnji odmor iz stavka 1. dodaje se broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika po osnovi sljedećih kriterija:

A. Temeljem grupa složenosti poslova

- | | |
|---------------|--------|
| - poslovi NSS | 2 dana |
| - poslovi SSS | 3 dana |
| - poslovi VŠS | 4 dana |
| - poslovi VSS | 5 dana |

B. Temeljem radnog staža

- | | |
|------------------------------------|--------|
| - do 5 godina radnog staža | 1 dan |
| - od 6 do 10 godina radnog staža | 2 dana |
| - od 11 do 15 godina radnog staža | 3 dana |
| - od 16 do 20 godina radnog staža | 4 dana |
| - od 21 i više godina radnog staža | 5 dana |

C. Temeljem posebnih socijalnih uvjeta

- | | |
|---|--------|
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom | 2 dana |
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete | 1 dan |
| - roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenim invaliditetom | 3 dana |
| - radniku invalidu u skladu sa Zakonom | 2 dana |

D. Temeljem radnih uvjeta

- | | |
|---|--------|
| - rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim napregnutostima ili posebnim radnim uvjetima | 3 dana |
| - rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom | 2 dana |

(3) Kriteriji se primjenjuju kumulativno, a godišnji odmor radnika može trajati najduže 30 (trideset) radnih dana.

(4) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 62.

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor jer se prvi put zaposlio ili je imao prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

(3) Poslodavac koji je radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Utvrđivanje godišnjeg odmora

Članak 63.

(1) Puni godišnji odmor radnika se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

(2) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, dani tjednog odmora, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnika na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

(4) Pri izračunavanju trajanja razmjernog dijela godišnjeg odmora najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

(5) Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Naknada za korištenje godišnjeg odmora

Članak 64.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Članak 65.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

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

Članak 66.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora

Članak 67.

- (1) Radnici godišnji odmor u pravilu koriste u razdoblju od 1. srpnja do 31. kolovoza.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom srpnja i kolovoza kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje tri tjedna, od čega dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od tri tjedna.

Članak 68.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 67. ovog Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dva tjedna, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 67. ovog Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
- (4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (5) Iznimno od prethodnog stavka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 69.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, u skladu s ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom i Zakonom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (2) Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.
- (3) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.
- (4) Poslodavac mora radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.
- (5) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

Plaćeni dopust

Članak 70.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u vezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji.

(2) Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju do deset (10) radnih dana godišnje, s tim da u pojedinačnim slučajevima ostvaruje sljedeća prava i to za:

- sklapanje braka 5 dana
- sklapanje braka djeteta 3 dana
- rođenje ili posvojenje djeteta 5 dana
- porođaj člana uže obitelji 2 dana
- smrt bračnog ili izvanbračnog druga, djeteta, posvojenika, pastorčeta, roditelja, očuha, maćehe, posvojitelja ili unuka 5 dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja bračnog druga 2 dana
- selidba 2 dana
- elementarne nepogode 3 dana
- teške bolesti člana uže obitelji 3 dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti 2 dana

(3) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovoga članka 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.

(4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u ovom članku, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.

(5) Ako slučaj iz stavka 1. ovog članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

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

(7) Pravo korištenja plaćenog dopusta iz ovog članka je strogo namjensko u cilju oslobađanja od obveze rada te radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust.

(8) Radnik po osnovi darivanja krvi, ostvaruje pravo na 2 plaćena slobodna dana, s tim da prvi koristi na dan darivanja krvi, a drugi odmah iza njega.

Članak 71.

Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac na pisani i obrazloženi zahtjev radnika. U iznimnim i hitnim slučajevima Poslodavac može dati suglasnost za korištenje plaćenog dopusta i usmeno.

Članak 72.

(1) Poslodavac može radniku odobriti plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja ako to omogućava priroda posla odnosno ako ga je na obrazovanje ili usavršavanje uputio Poslodavac ili je u neposrednom interesu za Poslodavca.

(2) O trajanju plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka odlučuje Poslodavac u skladu s potrebama posla.

Neplaćeni dopust

Članak 73.

(1) Radniku se može, na njegov zahtjev, odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca.

(2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

(3) Radnik se može odobriti neplaćeni dopust tijekom jedne godina za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

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

PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Određivanje plaće

Članak 74.

(1) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom, drugim propisom, odnosno sukladno propisima na koje se poziva ugovor o radu.

(2) Za obavljeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od osnovne plaće i dodataka na plaću.

(3) Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i vrijednosti koeficijenta, uvećano za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

(4) Osnovicu za izračun plaća zaposlenika utvrđuje Upravno vijeće uz suglasnost Osnivača.

(5) Dodaci na plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete, položajni dodaci i uvećanja plaća, odnosno sva dodatna davanja bilo koje vrste koja Poslodavac izravno ili neizravno, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, Pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje za obavljeni rad.

(6) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

(7) Za vrijeme trajanja pripravničkog staža plaća pripravnika iznosi 75% od plaće radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

Isplata plaće i naknade plaće

Članak 75.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada za razdoblje koje čini kalendarski mjesec, a isplaćuje se u novcu.

(2) Plaća i naknada plaće će se isplatiti do petnaestog dana u idućem mjesecu za protekli mjesec.

(3) Plaća i naknada plaće u smislu Zakona o radu i ovog Pravilnika su u bruto iznosu.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 76.

(1) Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

(3) Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

Dodaci na osnovnu plaću, uvećanje plaće

Članak 77.

(1) Poslodavac može svim ili pojedinim radnicima isplatiti stimulatívni dio plaće ovisno o rezultatima poslovanja ili kao rezultat posebnog zalaganja radnika na radu i ako su za to osigurana potrebna sredstva.

(2) Pri odlučivanju o stimulatívnom dijelu plaće Poslodavac uzima u obzir financijsko stanje Poslodavca, te doprinos radnika tom stanju.

(3) Isplatu i visinu stimulatívnog dijela plaće u svakom pojedinom slučaju utvrđuje posebnom odlukom ravnatelj.

Članak 78.

(1) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad, za rad nedjeljom, u dane blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, te u drugim slučajevima predviđenim zakonom ili kolektivnim ugovorom radnik ima pravo na uvećanje osnovne plaće u visini utvrđenoj ovim Pravilnikom ili kolektivnim ugovorom, a prema osiguranim sredstvima.

(2) Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 min redovnog sata rada), te mu se u tom slučaju izdaje rješenje u kojem se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.

Naknada plaće

Članak 79.

(1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

(2) Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca,
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(3) Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

(4) Naknada u ovim slučajevima utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio u redovnom radnom vremenu odnosno u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

Članak 80.

(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, za invalide rada prvih 7 dana, pripada mu naknada plaće u visini 95% od osnovice za naknadu plaće koja se

utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

(2) Naknada u 100% iznosu njegove plaće u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje, pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

(3) Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti preko 42 dana, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

Članak 81.

(1) Koeficijent složenosti poslova pojedinih radnih mjesta radnika kod Poslodavca određuju se kako slijedi:

POSLOVI	KOEFICIJENTI
1. Ravnatelj (VSS).....	4,24
4. Viši knjižničar (VSS).....	2,90
5. Diplomirani knjižničar (VSS).....	2,80
6. Knjižničar (VŠS).....	2,40
7. Pomoćni knjižničar (SSS).....	2,00

OPĆI POSLOVI	KOEFICIJENTI
1. Računovođa (VSS).....	2,80
2. Tajnik (VSS)	2,80
3. Informatičar (VŠS).....	2,40
4. Blagajnik (SSS).....	1,90
5. Vozač Bibliobusa (SSS).....	1,90
6. Domar (SSS).....	1,90
7. Čistačica-dostavljačica (NSS).....	1,30

(2) Za vrijeme trajanja pripravničkog staža plaća pripravnika iznosi 75% od plaće radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

Članak 82.

(1) Za obavljanje poslova voditeljstva pripadajući koeficijent radnika određen člankom 81. ovoga Pravilnika uvećat će se kako slijedi:

- voditeljima područnih knjižnica za20%
- voditeljima ogranka, zbirki i odjela5%
- radniku koji obavlja posao izvan ustanove (bibliobus i sl.).....5%

Članak 83.

(1) Za postignuti znanstveni stupanj, ako je u svezi s poslovima koje radnik obavlja ili s djelatnošću Poslodavca, pripadajući koeficijent radnika određen člankom 81. ovoga Pravilnika, uvećat će se kako slijedi:

- za magistre znanosti8%
- za doktore znanosti.....15%

Dodaci na plaće

Članak 84.

(1) Osnovna plaća radnika povećava se 50% za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

- za rad noću,
- za prekovremeni rad,
- za rad nedjeljom, blagdanom ili državnim praznikom.

Regres

Članak 85.

(1) Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

(2) Regres iz stavka 1. ovog članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka godišnjeg odmora.

(3) Odredba ovog članka će se primjenjivati pod uvjetom da su sredstva za to pravo u jednakom iznosu osigurana u proračunu za djelatnike Gradske uprave i djelatnike u Knjižnici.

Otpremnina

Članak 86.

(1) Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod Poslodavca.

(2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

(3) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od 3 prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca prije umirovljenja.

Pomoć

Članak 87.

(1) Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrt radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodu obavljanja rada3 prosječne mjesečne plaće i troškove pogreba,
- smrt radnika.....3 prosječne mjesečne plaće,
- smrt supružnika, djeteta i roditelja radnika1 prosječnu mjesečnu neto plaću isplaćenu po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

(2) Pod troškovima pogreba iz stavka 1. alineja 1. ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba.

Članak 88.

(1) Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć jedanput godišnje, prema svakoj osnovi u slučaju:

- nabave medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu1 prosječnu mjesečnu neto plaću isplaćenu po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Članak 89.

(1) Zaposleniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnic, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

(2) Za vrijeme provedeno na službenom putovanju svaka 24 sata i u trajanju od 12 do 24 sata radniku pripada puni iznos dnevnice.

(3) Za vrijeme provedeno na službenom putovanju od 8 do 12 sati radniku pripada $\frac{1}{2}$ pune dnevnice.

(4) Zaposleniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnic, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike državnog proračuna, a do visine iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Terenski dodatak

Članak 90.

(1) Za vrijeme rada i izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

(2) Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

(3) Puni iznos terenskog dodatka dnevno iznosi najmanji iznos na koji se prema propisima ne plaća porez.

(4) Terenski se dodatak radniku isplaćuje najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za slijedeći mjesec.

(5) Dnevnic i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 91.

(1) Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta Poslodavca, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta Poslodavca.

(2) Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanji iznos na koji se prema propisima ne plaća porez.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 92.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni pojedinačne, mjesečne odnosno godišnje prijevozne karte.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne, mjesečne odnosno godišnje karte.
- (3) Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 93.

- (1) Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu stvarnih troškova najviše u iznosu na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Osiguranje

Članak 94.

- (1) Radnici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja, posljedica ozljeda na radu i profesionalne bolesti.
- (2) Aneksom ovom Pravilniku mogu se urediti i drugi oblici i prava iz kolektivnog osiguranja.

Jubilarna nagrada

Članak 95.

- (1) Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada, za rad kod Poslodavca.
- (2) Radom kod Poslodavca smatra se neprekidni rad u djelatnosti kulture bez obzira na promjenu ustanove.
- (3) Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka, tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.
- (4) Odredba ovog članka će se primjenjivati pod uvjetom da su sredstva za to pravo osigurana u proračunu u istom iznosu za djelatnike Gradske uprave i za djelatnike u Knjižnici.

Dar za djecu

Članak 96.

- (1) U povodu blagdana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za dar svakom djetetu do 15 godina starosti, u najmanjem iznosu na koji se ne plaća porez.
- (2) Sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se radniku po kojem je dijete zdravstveno osigurano na način da mu se za svako dijete isplati iznos iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Odredba ovog članka će se primjenjivati pod uvjetom da su za to pravo osigurana sredstva.

Naknada za Božićne blagdane

Članak 97.

(1) Za božićne blagdane radnicima se može isplatiti naknada u visini do jedne najniže osnovne bruto plaće iz ovoga Pravilnika.

Dar u naravi

Članak 98.

(1) Radnicima se jednom godišnje može dati u dar u naravi čija pojedinačna vrijednost ne prelazi iznos na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Naknada na osnovi izuma i tehničkog unaprjeđenja

Članak 99.

Na izume i tehnička unaprjeđenja radnika ostvarena na radu ili u vezi s radom ili u vezi s djelatnošću Poslodavca u cijelosti se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

Zabrana prijebaja

Članak 100.

(1) Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

(2) Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

Članak 101.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti u skladu s posebnim zakonom.

ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 102.

(1) Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

(2) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

(3) Na zakonsku i ugovornu zabranu natjecanja radnika s Poslodavcem u cijelosti se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

NAKNADA ŠTETE

Članak 103.

(1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

(2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

(3) Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

(4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 104.

(1) Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti iznos naknade štete.

(2) Štetne radnje i naknade iz stavka 1. ovoga članka mogu se predvidjeti kolektivnim ugovorom ili općim aktom.

(3) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 2. ovoga članka veća od utvrđenog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Članak 105.

Visina štete utvrđuje se na temelju cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom. Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Članak 106.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 107.

(1) Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

(2) Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu prouzročio kaznenim djelom s umišljajem.

(3) Kolektivnim ugovorom ili općim aktom Poslodavca mogu se utvrditi uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od dužnosti naknade štete.

Članak 108.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 109.

(1) Ugovor o radu može prestati iz razloga i na način utvrđen Zakonom o radu.

(2) Ugovor o radu prestaje:

1) smrću radnika

2) smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima

3) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme

4) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore

5) sporazumom radnika i Poslodavca

- 6) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
 - 7) otkazom
 - 8) odlukom nadležnog suda.
- (3) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

Članak 110.

- (1) Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.
- (2) Otkaz mora biti u pisanom obliku.
- (3) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (4) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 111.

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
 - ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
 - ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
 - ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
 - ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).
- (2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- (3) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.
- (4) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (5) Ako u roku iz stavka 4. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 112.

- (1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 113.

- (1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (2) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili ovog Pravilnika, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (3) Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 114.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 115.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.
- (2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Otkazni rok

Članak 116.

- (1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Na tijek otkaznog roka i najmanje trajanje otkaznog roka u cijelosti se primjenjuju odredbe Zakona o radu.
- (3) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- (4) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za Poslodavca od roka određenog u stavku 2. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.
- (5) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora i premještaj radnika

Članak 117.

- (1) Odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
- (2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

(3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

(4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok za sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa sukladno Zakonu o radu teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Članak 118.

U slučajevima kada nastupe izvanredne okolnosti (iznenadna potreba zamjene nenazočnog radnika, povećanje opsega posla koje se nije moglo predvidjeti i sl.) poslodavac ima pravo, radi potreba nesmetanog odvijanja djelatnosti dok takve izvanredne okolnosti traju, privremeno premjestiti radnika na drugo radno mjesto u skladu s njegovom stručnom spremom i sposobnostima.

U redovitim okolnostima premještaj je dopušten ako to u osnovi odgovara potrebama organizacije rada i ciljevima zbog kojih je ugovor o radu primarno sklopljen i ako se bitno ne mijenja narav ili vrsta rada koja je ugovorena.

Kod donošenja odluke o premještaju treba uzeti u obzir sve konkretne okolnosti slučaja, vodeći računa o poslovnim interesima poslodavca, kao i o pravu i dostojanstvu radnika.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 119.

(1) Poslodavac je dužan u roku od 8 dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

(2) Poslodavac je dužan u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

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

POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 120.

Svi radnici obvezni su stručno, savjesno, marljivo i kvalitetno obavljati svoje poslove te ih završavati na vrijeme i u skladu s pisanim i usmenim uputama nadređenih, internim aktima i odlukama Poslodavca i pozitivnim propisima.

Članak 121.

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

Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa zbog kojih Poslodavac može izvanredno otkazati ugovor o radu radniku, bez prethodne opomene, smatraju se naročito postupanja radnika opisana u članku 124. ovog Pravilnika ako je istima došlo do osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, te i svako drugo nedopušteno

ponašanje radnika ili kršenje radne discipline, uslijed kojeg je došlo osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa.

Prije izvanrednog otkazivanja Poslodavac je dužan omogućiti radniku iznošenje obrane, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 122.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštena osoba na temelju pisane punomoći.

Članak 123.

(1) Povrede radnih obveza mogu biti lakše i teške.

(2) Lakše su povrede radnih obveza one koje zbog svoje naravi nisu takve da nastavak radnog odnosa ne bi bio moguć.

(3) Lakše su povrede radnih obveza primjerice:

- neopravdano zakašnjavanje na rad ili nedopušteno napuštanje radnog mjesta tijekom radnog vremena
- nepravovremeno obavještavanje neposrednog rukovoditelja o spriječenosti dolaska na rad
- nepravovremeno obavještavanje neposrednog rukovoditelja o nemogućnosti izvršenja pojedinog posla
- neobavještavanje neposrednog rukovoditelja u roku najduže od 3 (tri) dana o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno u istom roku nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju
- nebriga o sredstvima za rad koja su radniku povjerena u obavljanju posla
- odbijanje suradnje s drugim radnicima u zajedničkom izvršenju posla
- nepodnošenje putnog naloga na obračun u roku od 5 (pet) dana od dana završetka putovanja
- sva ona postupanja radnika koja su suprotna odredbama Zakona, ovog Pravilnika, drugih akata Poslodavca ili ugovora o radu, a koja zbog svoje naravi nisu takva da nastavak radnog odnosa ne bi bio moguć.

Članak 124.

(1) Teške su povrede radnih obveza primjerice:

- nepoštivanje općih akata i odluka nadležnih tijela Poslodavca
- zlouporaba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja
- zlouporaba radnog mjesta, odnosno ovlaštenja koja proizlaze iz djelokruga rada pojedinog radnog mjesta s ciljem pribavljanja osobne ili imovinske koristi
- kontinuirano neizvršavanje poslova ili izrazito nemarno, nesavjesno i neredovito izvršavanje poslova koji su radniku povjereni ili utvrđeni ugovorom o radu
- odavanje poslovne tajne i povreda tajnosti podataka iz članka 134. ovog Pravilnika
- neopravdani izostanak s posla više od 2 (dva) dana u 1 (jednom) mjesecu
- nezakonito raspolaganje imovinom i sredstvima Poslodavca
- nepoštivanje odredbi o osiguranju imovine Poslodavca od opasnosti od požara, elementarnih nepogoda i sl.
- uzrokovanje veće materijalne štete namjerno ili krajnjom nepažnjom ili propuštanje djelovanja kojim je učinjena materijalna šteta

- svaka vrsta diskriminacije na temelju rase, vjerske, nacionalne ili etničke pripadnosti, spola ili seksualne orijentacije radnika
 - uznemiravanje i spolno uznemiravanje
 - ponavljanje lakših povreda radnih obveza više od 2 (dva) puta u roku od 2 (dvije) godine
 - dolazak na rad i obavljanje radnih zadataka pod utjecajem narkotika ili alkohola te konzumiranje istih za vrijeme radnog vremena
 - kršenje radne discipline koje ometa postupak rada ili međusobne odnose radnika
 - sva ona postupanja radnika koja su suprotna odredbama Zakona, ovog Pravilnika, drugih akata Poslodavca i ugovora o radu, a posljedice su ugrožavanje sigurnosti, života, imovine ili nanošenje štete Poslodavcu, okrnjenje ugleda ili ometanje postupka rada.
- (2) Teške povrede iz stavka 1. ovoga članka mogu dovesti do otkaza ugovora o radu na način i po postupku utvrđenom Zakonom i ovim Pravilnikom.
- (3) Odluke o otkazu ugovora o radu te odluke donesene u postupcima iz članka 130. i stavka 2. ovog članka, dostavljaju se u poslovnim prostorima Poslodavca, za radnog vremena uz potpis radnika i naznaku nadnevka.
- (4) Odbije li radnik primiti odluku iz prijašnjeg stavka, osoba koja dostavlja načinit će zabilješku s naznakom pokušaja dostave i istog dana je staviti na oglasnu ploču u sjedištu Poslodavca.
- (5) Dan isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se danom uručenja odluke radniku.
- (6) Ako se radnik ne nalazi na radu odluke iz stavka 3. ovog članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio poslodavcu. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član radnikovog kućanstva.
- (7) Ako dostava ne uspije na način iz stavka 6. ovog članka odluka se istiche na oglasnoj ploči Poslodavca ili u poslovnom prostoru u kojem borave ili se kreću radnici poslodavca. Protekom roka od tri dana smatra se da je odluka dostavljena radniku što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.

Članak 125.

- (1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijedeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.
- (2) Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
- (4) Ako je Zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.
- (5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika propisan ovim Pravilnikom.

Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 126.

- (1) Poslodavac je dužan zaštititi 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.
- (2) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.
- (3) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.
- (4) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (5) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (6) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa zbog čega će Poslodavac u odnosu na radnike za koje se utvrdi da su tako postupali, poduzeti zakonom propisane mjere.
- (7) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 127.

- (1) Poslodavac će imenovati osobu (ovlaštena osoba) koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Ovlaštena osoba mora uživati povjerenje zaposlenih.
- (2) Pritužba se podnosi pisano ili usmeno na zapisnik.
- (3) Ako je pritužba podnijeta u odnosu na radnika koji je ovlašten primati pritužbe za taj slučaj Poslodavac će odmah po primitku pritužbe imenovati drugu osobu koja će biti ovlaštena postupati u tom slučaju prema odredbama ovog Pravilnika.
- (4) Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.
- (5) Poslodavac se obvezuje u svim slučajevima podnijete pritužbe za uznemiravanje osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga trpjeti nikakve štetne posljedice.

Članak 128.

- (1) Osoba koja je osim Poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje: ovlaštena osoba) dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

(2) Ovlaštena osoba u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

(3) Radnik koji je podnio pritužbu, kao i radnik od kojega se uzima izjava povodom pritužbe može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik, predstavnik radničkog vijeća ili odvjetnik.

Članak 129.

(1) O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

(2) Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

(3) U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

(4) Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Članak 130.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili,
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Članak 131.

(1) U slučaju iz podstavka 1. prethodnoga članka, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

(2) U odluci iz stavka 1. ovoga članka ovlaštena će osoba predložiti nadležnom tijelu poslodavca da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja (razmjestaj radnika, drukčiji raspored radnog vremena, promjena mjesta rada, ponuda ugovora o radu za privremeno obavljanje drugih poslova i sl.).

(3) U slučaju iz podstavka 2. prethodnog članka, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 132.

(1) Nadležno tijelo Poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

(2) Ako Poslodavac u roku od osam dana od dostave pritužbe ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo 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.

Članak 133.

(1) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

(2) Za vrijeme prekida rada iz prethodnog članka, kao i u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

(3) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade.

Članak 134.

(1) Svi podaci prikupljeni u postupku rješavanja pritužba radnika predstavljaju tajnu, te se s njima rukuje na način i u postupku utvrđenom za dostavu i čuvanje takvih podataka.

(2) Za tajnost podataka iz stavka 1. odgovorna je ovlaštena osoba kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe na što moraju biti pravodobno upozorene

(3) Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovog članka predstavlja težu povredu radne obveze.

PRAVILA O REDU

Odnos prema imovini

Članak 135.

(1) Zabranjeno je svako samovlasno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom i predmetima koji su u vlasništvu Poslodavca.

(2) Sa svim uređajima, strojevima, alatom i priborom kojima se radnik služi u obavljanju posla mora se postupati stručno i s pažnjom dobrog gospodarstvenika.

(3) Iz poslovnih prostorija ne smiju se iznositi poslovni dokumenti, izvodi iz poslovne dokumentacije, kopije crteži, obrasci i slično bez odobrenja ravnatelja.

Mjere kontrole

Članak 136.

(1) Poslodavac može, kada to interesi zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda odnosno utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz prostorija poslodavca radi sprečavanja otuđivanja imovine Poslodavca, uz obvezu poštivanja dostojanstva osoba koje se izlaže takvoj kontroli.

(2) Za druge vrste pregleda potrebna je suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika, osim u slučaju opravdane sumnje u otuđivanje imovine Poslodavca koja se može otkloniti samo žurnim postupanjem.

Obavještanje radnika

Članak 137.

(1) Obavještanje radnika obavlja se putem oglasnih ploča u prostorijama u kojima radnici obavljaju djelatnost Poslodavca, elektroničke pošte ili na drugi radnicima dostupan način.

(2) Radnik se ne može pozvati da objavljeni oglas nije pročitao.

UVJETI ZA RAD RADNIČKOG VIJEĆA I SINDIKATA

Članak 138.

Radnici zaposleni kod Poslodavca imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i probitcima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Članak 139.

Radnici imaju pravo izabrati, u skladu sa zakonom, jednog ili više predstavnika (radničko vijeće) koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Postupak izbora radničkog vijeća, način rada, ovlasti radničkog vijeća i obveze Poslodavca prema radničkom vijeću utvrđeni su Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom i odvijaju se u skladu s istim.

Članak 140.

Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće sindikalni povjerenik ima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom, a posebno ima pravo na suodlučivanje, savjetovanje i obavješćivanje od strane poslodavca u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Članak 141.

Sindikata kod Poslodavca djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima.

Poslodavac je dužan za rad sindikata osigurati najmanje uvjete utvrđene zakonom i kolektivnim ugovorom.

Sindikata je dužan odluku o izboru, odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika dostaviti Poslodavcu.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 142.

Na ostala pitanja u svezi sa radnim odnosom koja nisu propisana ovim Pravilnikom na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu, ostalih zakona, kolektivnog ugovora te ostalih općih akata Poslodavca.

Članak 143.

Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća.

Članak 144.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 21. srpnja 2011. godine.

Članak 145.

Pravilnik se mijenja i dopunjuje na način koji je propisan za njegovo donošenje. Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči Gradske knjižnice i čitaonice Vinkovci.

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA
Ivan Bosančić, mag. oec.

Sindikalna povjerenica Sonja Šimić, mag.bibl., povjerenica Nezavisnog sindikata bibliotečnih djelatnika Hrvatske, Podružnica Vinkovci, dala je dana 25. svibnja 2015. godine suglasnost za ovaj Pravilnik.

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Gradske knjižnice i čitaonice Vinkovci, dana 25. svibnja 2015. godine, a stupa na snagu, dana 2. lipnja 2015. godine.

RAVNATELJICA KNJIŽNICE
Emilija Pezer, dipl. knjiž.