

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22) i članka 14. st. 2. Statuta Gradske knjižnice i čitaonice Vinkovci KLASA: 011-01/22-02/01, URBROJ: 2188-1-15-2-10, od 13. studenoga 2023. godine, nakon prethodno provedenog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom koji preuzima ovlasti radničkog vijeća prema članku 153. Zakona o radu, Upravno vijeće Gradske knjižnice i čitaonice Vinkovci, na prijedlog ravnateljice Gradske knjižnice i čitaonice Vinkovci, na sjednici održanoj dana 23. 03. 2026. donosi

PRAVILNIK O RADU

Gradske knjižnice i čitaonice Vinkovci

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Gradske knjižnice i čitaonice Vinkovci (u daljnjem tekstu: Poslodavac) uređuju se radni odnosi između prethodno navedenog Poslodavca i radnika, i to: zasnivanje radnog odnosa, zaštita zdravlja, života, privatnosti i dostojanstva radnika te majčinstva, maloljetnika i invalidnih osoba, radno vrijeme i raspored radnog vremena, plaće, naknade plaća i drugi novčani i nenovčani primici, materijalna prava radnika, odmori i dopusti, ostvarivanje prava i obveza i povrede obveza iz radnog odnosa, naknada štete, prestanak ugovora o radu, sudjelovanje radnika u odlučivanju i ostala 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.

(3) Izraz radnik ima isto značenje kao i zaposlenik, uposlenik odnosno djelatnik i odnosi se na zaposlenike Poslodavca.

Članak 2.

(1) Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se 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 postaju sastavni dio ugovora o radu.

(3) Ako se kolektivnim ugovorom, obvezujućim za Poslodavca i radnike, utvrde povoljniji uvjeti rada od onih određenih ovim Pravilnikom, neposredno će se primjenjivati 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 obvezan radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan 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) 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.
- (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) Prije početka rada, Poslodavac je dužan omogućiti radniku upoznavanje s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Članak 4.

- (1) Radnik je obvezan 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 ima dužnost vođenja evidencije o radnicima koji su kod njega zaposleni.
- (2) Evidencija mora sadržavati 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.

Oblik ugovora o radu

Članak 7.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

(2) Sukladno članku 15. Zakona o radu, Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

- strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
- mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
- nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
- datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
- tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
- postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
- brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljene rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
- trajanju radnog dana ili tjedna u satima
- tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
- pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. ovoga Zakona, ako ono postoji
- trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

(3) Umjesto podataka iz članka 7. stavka 2. točaka 6. do 9., 11. i 12. može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik kojim se uređuju ta pitanja.

(4) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.

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

(6) 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.

(7) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te primjerak prijave na obvezno mirovinsko i

zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 8.

- (1) Ugovor o radu sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kada je zakonom drukčije određeno.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke sve dok ne prestane načinima određenim zakonom.
- (3) Ako u ugovoru o radu vremenski nije određeno trajanje, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 9.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (2) Objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, smatra se: zamjena privremeno nenazočnog radnika i obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.
- (3) Ugovor o radu iz stavka 1. ovog članka može se sklopiti u najdužem trajanju od 3 godine.
- (4) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti najviše 3 uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od 3 godine, s tim da se pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od 3 mjeseca.
- (5) Iznimno od stavaka 3. i 4. ovog članka trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od 3 godine, ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (6) 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.
- (7) Istekom roka od 3 godine iz stavaka 3. i 4. ovog članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od 3 godine, Poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod Poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje 6 mjeseci.
- (8) 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 taj ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 10.

(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.

(5) Radnik koji najmanje 6 mjeseci radi kod istog Poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je takav rad bio ugovoren, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

(6) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 5. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

(7) Ako radnik Poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 6 mjeseci.

Rad na izdvojenom mjestu rada (rad od kuće)

Članak 11.

(1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i Poslodavca, a koji nije prostor Poslodavca.

(2) Rad na izdvojenom mjestu rada može se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili Poslodavca, radnik i Poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

(3) Poslovi koji su ovim ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada.

(4) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

(5) Za rad iz stavka 5. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

(6) Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, osim podataka iz članka 7. stavka 2. ovoga Pravilnika, mora sadržavati i dodatne podatke navedene u članku 17.a Zakona o radu.

Obveze i prava poslodavca i radnika kod rada na izdvojenom mjestu rada (rada od kuće)

Članak 12.

(1) Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru Poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru Poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

(2) Prilikom bližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada Poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.

(3) Rad na izdvojenom mjestu rada (rad od kuće) može trajati najduže 30 dana, počevši od dana nastanka okolnosti koje su dovele do potrebe za takvim radom, a na obveze i prava zaposlenika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika i Zakona o radu.

Dodatan rad radnika

Članak 13.

(1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog Poslodavca (matičnog poslodavca), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

(2) S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

(3) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(4) Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

- (5) Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.
- (6) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od 8 sati tjedno.
- (7) Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od 8 sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom dozvoljen.
- (8) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu 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 radnikovu ugovorenom radnom vremenu.
- (9) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 8 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom dozvoljen.
- (10) Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od 8 sati tjedno.
- (11) Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od 8 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
- (12) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim Poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Najniža dob za zaposlenje

Članak 14.

- (1) Osoba mlađa od 15 godina (dijete) ili osoba s 15 i starija od 15, a mlađa od 18 godina (maloljetnik) 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, nadziranje rada maloljetnika te dužnosti Poslodavca glede posebne zaštite djeteta i maloljetnika utvrđeni su Zakonom.

Organizacija rada

Članak 15.

- (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 16.

(1) Ako su Zakonom, drugim propisom, Statutom Knjižnice, Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Gradske knjižnice Vinkovci ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

(2) Posebni uvjeti potrebni za obavljanje poslova radnog mjesta odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom radnom mjestu. Ti posebni uvjeti odnose se na stručnu spremu, radno iskustvo, posebna znanja, vještine i sposobnosti te položen određeni ispit, a utvrđuju se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Gradske knjižnice Vinkovci.

Obveza podnošenja obavijesti o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 17.

(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 18.

(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 19.

(1) Radi popune slobodnih radnih mjesta i zasnivanja radnog odnosa ravnatelj može raspisati javni natječaj u skladu s Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada, a na temelju prethodne suglasnosti Osnivača.

(2) Javni natječaj iz stavka 1. ovog Pravilnika objavljuje se na internetskoj stranici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te na internetskoj stranici i oglasnoj ploči Gradske knjižnice i čitaonice Vinkovci.

(3) Javni natječaj mora sadržavati sljedeće podatke:

- 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.

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

Članak 20.

(1) Stručno knjižnično osoblje zasniva radni odnos na način i uz uvjete utvrđene Zakonom o knjižnicama i knjižničnoj djelatnosti, Zakonom o radu, Statutom Knjižnice, Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i ovim Pravilnikom.

(2) Radni odnos s radnicima koji nemaju status stručnog knjižničnog osoblja zasniva se ugovorom o radu, sukladno odredbama Zakona o radu, Kolektivnog ugovora, Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i ovog Pravilnika.

(3) Odluku o zapošljavanju stručnih djelatnika, između kandidata koji ispunjavaju uvjete natječaja donosi Upravno vijeće Gradske knjižnice i čitaonice Vinkovci, a odluku o zapošljavanju djelatnika koji nisu stručni donosi Ravnatelj, u roku od 30 dana od isteka roka za podnošenje prijave.

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

(5) Na odluku o izboru svaki kandidat ima pravo prigovora koji se podnosi Ravnatelju Knjižnice u roku 8 dana od dana dobivanja obavijesti o izboru.

(6) Po raspisanom natječaju ne mora se izvršiti izbor, ali se u tom slučaju donosi odluka o poništenju natječaja.

(7) U postupku odabira kandidata može se obaviti provjera stručnih i drugih znanja, vještina i sposobnosti kandidata za obavljanje određenih poslova, o čemu u svakom pojedinom slučaju odlučuje ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštena osoba.

(8) Provjera iz stavka 7. ovog članka može se obavljati testiranjem, razgovorom, izradom pisanog rada, anketiranjem ili na drugi odgovarajući način, a provjeru obavlja Poslodavac ili od njega ovlaštene osobe.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

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.

Članak 22.

(1) Poslodavac je dužan prikupljati podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada, sukladno posebnom propisu. Kod Poslodavca se prikupljaju i vode sljedeći podaci:

- 1 ime i prezime radnika
- 2 osobni identifikacijski broj
- 3 spol
- 4 dan, mjesec i godina rođenja
- 5 mjesto rođenja, općina i županija
- 6 državljanstvo
- 7 prebivalište i adresa
- 8 mjesto rada
- 9 zanimanje
- 10 školska sprema/obrazovanje
- 11 stručna sprema za obavljanje određenih poslova
- 12 poslovi (radno mjesto) na kojima radnik radi
- 13 radno vrijeme radnika u satima
- 14 prethodni radni staž radnika
- 15 je li ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili na određeno vrijeme
- 16 stupanj i vrsta invalidnosti radnika
- 17 je li radnik umirovljenik
- 18 dopunski rad radnika
- 19 datum zasnivanja radnog odnosa
- 20 datum prestanka radnog odnosa
- 21 razlog prestanka radnog odnosa.

(2) Poslodavac je dužan prikupljati i druge podatke o radnicima i članovima njihovih obitelji radi ostvarivanja njihovih prava na radu i po osnovi rada iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

(3) Evidencije iz st. 1. ovoga članka vode se u pisanom obliku (na papiru) ili u elektroničkom obliku, odnosno drugom mediju sukladno propisima, pri čemu se mogu koristiti odgovarajuće kratice s jasnim pojašnjenjem njihovog značenja.

Članak 23.

(1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to dopušteno zakonom kojim se uređuje zaštita osobnih podataka i kada 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 i 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 za posljedicu imati 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, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudnice, radnice koja je rodila ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i

njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, 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, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudnice, radnice koja je rodila ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest 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 navedenih okolnosti te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Članak 29.

(1) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice, radnice koja je rodila ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, 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 i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudnice, radnice koja je rodila ili majke koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od navedenih prava ima pravo vratiti se na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

(2) Radnik iz stavka 1. ovog članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po svom sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora obavijestiti Poslodavca najmanje 30 dana prije.

(3) 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.

(4) 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) 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.

(1) Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu 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.

Članak 33.

(1) 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, ovlaštenu liječniku, 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 navedenih u stavku 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge potrebne 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.

(1) 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 OSPOSBLJAVANJE ZA RAD

Članak 38.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
- (3) Probni rad ne smije trajati duže od 6 mjeseci.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 65. ovoga Pravilnika.
- (5) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno trajanju nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od 6 mjeseci. O produljivanju trajanja probnog rada odluku donosi Poslodavac prije isteka trajanja ugovorenog probnog rada.
- (6) Probni rad se ugovara radi utvrđivanja stručnih i radnih sposobnosti radnika za radno mjesto za koje se sklapa ugovor o radu.
- (7) Ako posebnim zakonom nije drugačije utvrđeno probni rad može trajati najviše:
 - do 1 mjesec – za poslove za koje je uvjet niža stručna sprema
 - do 2 mjeseca – za poslove za koje je uvjet srednjoškolsko obrazovanje
 - do 4 mjeseca – za poslove za koje je uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij
 - do 6 mjeseci – za poslove za koje je uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij
- (8) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koje radnik obavlja.
- (9) Nakon prestanka ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i Poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.
- (10) Nezasovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada. Ako se posljednjeg dana probnog rada ne donese odluka o prestanku ugovora o radu smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, a takva odluka se može donijeti i prije isteka probnog rada.
- (11) Na otkaz iz stavka 10. 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.
- (12) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje 1 tjedan.

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.

(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, kao i na neodređeno vrijeme uz određivanje trajanja pripravničkog staža i uz obvezu polaganja stručnog ispita.

(4) Ugovorom o radu ili općim aktom Poslodavca utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalan rad te druga pitanja radnog odnosa pripravnika.

Članak 41.

Osposobljavanje pripravnika za samostalan rad (pripravnički staž) traje najduže 1 godinu, ako Zakonom nije drukčije određeno.

Članak 42.

(1) Tijekom pripravničkog staža pripravnik se za samostalan rad osposobljava pod nadzorom mentora kojeg određuje Poslodavac i koji mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik.

(2) Tijekom pripravničkog staža pripravnik stječe radno iskustvo praktičnom izobrazbom 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 obvezan 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. Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuju se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

(3) 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 ne može biti duže od 40 sati tjedno.

(2) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme 40 sati tjedno.

(3) Odluku o rasporedu radnog vremena donosi Ravnatelj.

(4) 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.

(5) Dnevno radno vrijeme može biti dvokratno, jednokratno, u jednoj ili dvije smjene.

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 40 sati tjedno osim u slučaju dodatnog rada.

(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) 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.

(7) Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

(8) 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.

(9) Radnik koji je na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod istog poslodavca proveo duže od 6 mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.

(10) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 9. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

(11) Ako radnik Poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, Poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 48.

- (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, a radnik koji radi na takvim poslovima, ne smije na istima raditi duže od radnog vremena utvrđenog posebnim propisom, niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.
- (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 49.

- (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 Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (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 8 godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (7) Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (8) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 50.

- (1) Raspored radnog vremena koji se odnosi na tjedno radno vrijeme, dnevno radno vrijeme i početak i završetak radnog vremena, posebnom odlukom utvrđuje Ravnatelj.

- (2) Radnici su dužni evidentirati vrijeme dolaska na rad i vrijeme odlaska s rada.
- (3) 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.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijeko potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, Poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan radnika obavijestiti o takvom rasporedu radnog vremena ili njegovoj promjeni.
- (5) Prijekom potrebom, sukladno Zakonu, smatraju se sve one nepredvidive i neizbježne okolnosti koje Poslodavac nije mogao predvidjeti ili izbjeći te koje promjenu radnog vremena čine nužnom.
- (6) Tijekom korištenja prava na odmire i dopuste propisane odredbama ovoga Zakona radnik i Poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

Članak 51.

- (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 1 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. Razdoblje godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od 4 mjeseca.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 52.

- (1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se rasporediti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest 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 preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika

uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru 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.

(7) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Zaštita određenih kategorija radnika

Članak 53.

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

(2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s posebnim propisom, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(3) Radnik s djetetom do 8 godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c Zakona o radu, a koji je kod Poslodavca u radnom odnosu proveo 6 mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od Poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

(4) Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 3. ovoga članka.

(5) Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 3. ovoga članka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovdnim početkom primjene.

(6) U slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik koji je s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen

raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu koji je utvrdio Poslodavac.

(7) Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 6. ovoga članka u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od zaprimanja zahtjeva.

Noćni rad

Članak 54.

(1) Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dana.

(2) Noćni radnik je radnik, koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih 12 mjeseci radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

(3) Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od 4 mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih 8 sati tijekom svakih 24 sata.

Rad u smjenama

Članak 55.

(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 1 tjedna ili 1 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 izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže 1 tjedan.

(4) Rad u drugoj smjeni organiziran je u vremenu od 13.00 do 20.00 sati.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 56.

(1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.

(2) Maloljetnik koji radi najmanje 4 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 6, odnosno 4 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 57.

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

Tjedni odmor

Članak 58.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 54. 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 57. ovoga Pravilnika.

Godišnji odmor i utvrđivanje godišnjeg odmora

Članak 59.

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

(2) Trajanje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka je najmanje 4 tjedna, a za maloljetnika i radnika 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.

(3) Na najmanje utvrđeni godišnji odmor (20 radnih dana) dodaje se broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika prema sljedećim kriterijima:

A. Temeljem grupa složenosti poslova

- poslovi NSS	2 dana
- poslovi SSS	2 dana
- poslovi VŠS	2 dana
- poslovi VSS	3 dana

B. Temeljem radnog staža

- od 0 do 6 godina radnog staža	1 dan
---------------------------------	-------

- za svake slijedeće navršene 2 godine radnog staža 1 dan

C. Temeljem posebnih socijalnih uvjeta

- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenim invaliditetom bez obzira na ostalu djecu 2 dana

- radniku invalidu u skladu sa Zakonom 2 dana

- samohranom roditelju malodobnog djeteta 1 dan

D. Temeljem radnih uvjeta

- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 1 dan

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

(5) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor, nakon 6 mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

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

(7) Iznimno od stavka 6. 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.

(8) 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.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 60.

(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.

(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.

Naknada za korištenje godišnjeg odmora

Članak 61.

(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca, uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

(2) U slučaju prestanka ugovora o radu Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, navedena naknada se utvrđuje razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

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

Korištenje godišnjeg odmora

Članak 62.

(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 3 tjedna, od čega 2 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 3 tjedna.

Članak 63.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 62. 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 2 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 62. 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 roditeljski, 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 roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo

korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 64.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, u skladu s ovim Pravilnikom, 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 1 dan prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

Plaćeni dopust

Članak 65.

(1) Radnik tijekom kalendarske godine ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a to su:

- sklapanje braka	5 radnih dana
- sklapanje braka djeteta	3 radna dana
- rođenje ili posvojenje djeteta	5 radnih dana
- smrt bračnog ili izvanbračnog druga, djeteta, posvojenika, pastorčeta, roditelja, očuha, maćehe, posvojitelja ili unuka	5 radnih dana
- smrt brata ili sestre djeda ili bake te roditelja supružnika	5 radnih dana
- selidba u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana
- teške bolesti člana uža obitelji	3 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	3 radna dana
- polaganje stručnog ispita prvi put	7 radnih dana

(2) 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, životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

(3) 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.

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

(5) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi, ostvaruje pravo na 1 plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući dan. O namjeri darivanja krvi radnik je dužan prethodno obavijestiti nadređenoga.

(6) 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 osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog darivanja krvi.

(7) Ako okolnost na osnovi koje ima pravo na plaćeni dopust nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), zaposlenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog darivanja krvi.

Članak 66.

(1) 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 67.

(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.

(3) Poslodavac može radniku odobriti plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja za vlastite potrebe do 7 dana godišnje.

Neplaćeni dopust

Članak 68.

(1) Radniku se može, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeni dopust u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Poslodavca, a osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, osobnog školovanja, doškoloavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije, i to:

- pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi

5 dana

- polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu (pravosudni ispit, magisterij ili doktorat)	10 dana
- prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima	5 dana
- pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.)	2 dana

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

(3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu.

(4) Ravnatelj može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga.

(5) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi Poslodavac ne smije, radnika koji se koristi navedenim pravom, odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

(6) Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti u trajanju duljem od 30 dana, ali najduže do 6 mjeseci u jednoj kalendarskoj godini.

(7) Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta donosi ravnatelj.

Odsutnost s posla

Članak 69.

(1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla 2 dana u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost. Razdoblje navedene odsutnosti smatra se vremenom provedenim na radu.

PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Određivanje plaće

Članak 70.

(1) Plaća radnika je iznos koji je Poslodavac dužan obračunati i isplatiti na način utvrđen ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

(2) Plaća radnika može se sastojati od osnovne plaće, dodatka na plaću i ostalih primitaka.

(3) Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

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

(5) Dodaci na plaću, u smislu Zakona, su novčani primici koje radnik na temelju ugovora o radu, ovog Pravilnika ili drugog propisa ostvaruje razmjerno odrađenim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni, noćni rad, smjenski rad i sl.), neovisno o efektivnom radu (navršene godine radnoga staža i sl.) te ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).

(6) Ostali primici radnika iz stavka 2. ovoga članka, su primici radnika koje Poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, ovog Pravilnika, akta Poslodavca ili ugovora o radu.

(7) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti što se odnosi i na primitke koje radnik ostvaruje na temelju radnog odnosa.

(8) Za vrijeme trajanja pripravničkog staža plaća pripravnika iznosi 85% od plaće radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

Isplata plaće i naknade plaće

Članak 71.

(1) Plaća se isplaćuje u novcu, unatrag jednom mjesečno za prethodni mjesec, a najkasnije do 15. sljedećeg mjeseca.

(2) Plaća i naknada plaće u smislu Zakona o radu i ovog Pravilnika utvrđuju se ili ugovaraju u brutoiznosu.

(3) U knjižnici nema tajnosti brutoplaća, a javnost plaća osigurava se pravom uvida sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika u obračun plaća, ako to zahtijeva radnik.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 72.

(1) Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor u slučaju prestanka ugovora o radu, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor iz st. 1. ovoga članka ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata, radniku dostaviti obračun ukupnog iznosa u propisanom sadržaju i obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

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

Dodaci na osnovnu plaću, uvećanje plaće

Članak 73.

(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 stimulativnog dijela plaće u svakom pojedinom slučaju utvrđuje posebnom odlukom ravnatelj.

Članak 74.

(1) Za otežane uvjete rada, prekovremeni rad, noćni i smjenski rad, za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi radnik ima pravo na uvećanje osnovne plaće u visini utvrđenoj ovim Pravilnikom, a u skladu s 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 75.

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

(2) Naknada plaće, u smislu Zakona, je naknada plaće u brutoiznosu koja se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

(3) 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 i drugih slučajeva utvrđenih zakonom.

(4) 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.

(5) 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 76.

(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, za invalide rada prvih 7 dana, pripada mu naknada plaće najmanje u visini 80% od njegove osnovne 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 3 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 77.

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

POSLOVI	KOEFICIJENTI
1. Ravnatelj (VSS)	6,40
2. Knjižničarski savjetnik (VSS)	4,10
3. Viši knjižničar (VSS)	3,90
4. Knjižničar (VSS)	3,70
5. Viši knjižničarski suradnik (VŠS)	3,40
6. Knjižničarski suradnik (VŠS)	3,20
7. Viši knjižničarski tehničar (SSS)	3,00
8. Knjižničarski tehničar (SSS)	2,75
OPĆI POSLOVI	KOEFICIJENTI
1. Računovođa (VSS)	3,60
2. Tajnik (VSS)	3,60
3. Informatičar (VSS)	3,60
4. Blagajnik (SSS)	2,65
5. Vozač Bibliobusa (SSS)	2,65
6. Domar (SSS)	2,65
7. Čistačica-dostavljačica (NSS)	2,25
8. Suradnik za odnose s javnošću, marketing i projekte	3,60
9. Stručni suradnik za razvoj pedagoških programa Knjižnice	3,60

Članak 78.

(1) Za obavljanje poslova voditeljstva i postignuti znanstveni stupanj (ako je svezi s poslovima koje radnik obavlja ili s djelatnošću Poslodavca) osnovna plaća zaposlenika uvećat će se kako slijedi:

Poslovi voditeljstva	Postotak
1. voditelju Županijske matične razvojne službe	15%
2. voditeljima službi, ogranaka, zbirki i odjela	10%
3. radniku koji obavlja posao izvan ustanove (bibliobus i sl.)	5%

Postignuti znanstveni stupanj	Postotak
1. za završen poslijediplomski specijalistički studij u trajanju do 1 god.	5%
2. za završen poslijediplomski specijalistički studij u trajanju dužem od 1 god.	7%
3. magistar znanosti	8 %
4. doktor znanosti	15%

(2) Zaposleniku koji, izvan opisa poslova radnog mjesta utvrđenim pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada, obavlja poslove povećane složenosti i odgovornosti može se utvrditi dodatak na plaću, ako su kumulativno ispunjeni sljedeći uvjeti:

- da poslove obavlja samostalno, uz minimalan nadzor ili bez neposrednog stručnog nadzora
- da poslovi uključuju donošenje stručnih odluka koje mogu imati značajne pravne, financijske ili druge posljedice za poslodavca
- da obavljanje poslova zahtijeva visoku razinu stručnih znanja, kontinuirano praćenje propisa i stručne prakse, te primjenu složenih pravnih ili drugih stručnih normi
- da su poslovi povezani s odgovornošću za zastupanje, postupanje ili odlučivanje pred sudovima, upravnim ili drugim nadležnim tijelima, ili s pripremom akata koji proizvode takve učinke.

(3) Visina dodatka iz stavka 2. utvrđuje se odlukom ravnatelja, ovisno o stupnju složenosti, odgovornosti i opsegu poslova, te se može izmijeniti ili ukinuti ako prestanu postojati razlozi za njegovo priznanje.

Dodaci na plaće

Članak 79.

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

- za rad noću 100%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad nedjeljom, blagdanom ili državnim praznikom 100%

(2) Osnovna plaća radnika povećava se 5% za sate rada ostvarene u drugoj smjeni, ako radnik radi u smjenskom radu.

(3) Osnovna plaća radnika uvećat će se za neprekinuti radni staž kod Poslodavca (vjernost Poslodavcu) i to:

- od 15 do 20 godina - 2%
- od 21 do 25 godina - 4%
- od 26 do 30 godina - 6%
- od 31 do 34 godina - 8%
- od 35 i više godina - 10%

MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Regres

Članak 80.

(1) Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora najmanje u iznosu koji Poslodavac prema poreznim propisima može kao neoporezivi iznos isplatiti radniku.

(2) Regres iz stavka 1. ovog članka bit će isplaćen u cijelosti, jednokratno, a najkasnije u srpnju za tekuću godinu.

(3) Zaposlenik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovog članka, razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

(4) Odredbe ovog članka će se primjenjivati ako su sredstva za isplatu regresa u jednakom iznosu osigurana u proračunu za djelatnike Gradske uprave i djelatnike zaposlene kod Poslodavca.

Otpremnina

Članak 81.

(1) Radnik ima pravo na otpremninu odnosno novčani iznos, kojega kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu, Poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon 2 godine neprekidnoga rada.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, pravo na otpremninu ne ostvaruje radnik kojemu se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

(3) Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu neprekidnog trajanja radnog odnosa s Poslodavcem, a ne smije se 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 toga Poslodavca.

(4) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od 4 prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj.

Članak 81. a

1) Prigodom odlaska u mirovinu, radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, može se isplatiti odgovarajući dio naknade za raniji odlazak u mirovinu, sukladno posebnom Pravilniku.

Pomoći

Članak 82.

(1) Radnik kojemu umre supružnik, dijete ili roditelj i radnik kod kojega nastupi teška invalidnost ili invalidnost djeteta ili supružnika ima pravo na pomoć u visini najmanje 1 neto prosječne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj.

(2) Obitelj umrlog radnika ima pravo na pomoć:

- u slučaju smrti radnika na radu, u visini 5 prosječnih mjesečnih neto plaća isplaćenih po radniku u Republici Hrvatskoj i troškove pogreba
- u ostalim slučajevima smrti radnika, u visini 3 prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj i troškove pogreba
- u slučaju smrti člana uže obitelji, u visini 1 prosječne mjesečne neto plaće

(3) Pod troškovima pogreba iz stavka 1. ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine 2 prosječne mjesečne neto plaće.

(4) Radnik koji se radi teškog zdravstvenog stanja duže vrijeme nalazi na bolovanju (duže od 90 dana) te radnik kojemu se rodi dijete ima pravo na pomoć u neto iznosu 1 prosječne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj.

(5) Radniku kod kojega nastupi teška invalidnost na radu i radniku za otklanjanje posljedica elementarne nepogode (u visini stvarnih troškova nastale štete) pripada pravo na pomoć najviše do visine 2 prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj.

(6) Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih pomagala čije rješavanje nije pokriveno osnovnim, dopunskim i privatnim zdravstvenim osiguranjem, uz mišljenje nadležnog liječnika u visini stvarnih troškova, a najviše u visini 3 prosječne mjesečne neto plaće radnika.

(7) Pravo iz stavka 6. ovoga članka može biti ostvareno jednom tijekom kalendarske godine, uz pisani zahtjev Ravnatelju.

(8) Odluku o isplati navedenih pomoći donosi Ravnatelj.

(9) Djeci odnosno zakonskim skrbnicima djece poginuloga ili umrlog zaposlenika mjesečno isplatit će se pomoć, i to za svako dijete:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj
- za dijete do završenog 8. razreda osnovne škole 70% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj
- za dijete do redovno završene srednje škole odnosno redovnog studenta 90% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj

(10) Pod prosječnom mjesečnom neto plaćom smatra se prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po radniku u pravnim osobama Republike Hrvatske objavljena od strane Državnog zavoda za statistiku.

Naknada za službeni put

Članak 83.

- (1) Radnik upućen na službeno putovanje u zemlji ima pravo na naknadu za službeni put, naknadu prijevoznih troškova i naknadu troškova noćenja do visine iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.
- (2) Radniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo pripada naknada za službeni put, 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 84.

- (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) Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život od obitelji

Članak 85.

- (1) Radniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji 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.
- (3) Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za troškove prijevoza

Članak 86.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s 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 s 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.
- (4) Naknada troškova prijevoza radnicima se isplaćuje uz isplatu plaće, za protekli mjesec.
- (5) Zaposleniku se priznaje pravo na naknadu troškova prijevoza od mjesta stanovanja do mjesta rada i natrag u iznosu od 0,15 EUR po prijeđenom kilometru, pod uvjetom da ne postoji mogućnost korištenja organiziranog ili javnog prijevoza, odnosno da isti nije organiziran ili dostupan.
- (6) Kilometražna iz stavka 3. ovog članka utvrđuje se prema službenoj karti Hrvatskog autokluba (HAK), i to prema najkraćoj cestovnoj relaciji od mjesta stanovanja zaposlenika do mjesta rada.

Troškovi prehrane

86.a

- 1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prehrane do visine iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.
- 2) Troškovi prehrane određeni su u mjesečnom iznosu i vezuju se za trajanje radnog odnosa, a isplaćuju se radniku samo za onoliki broj mjeseci koje je proveo u radnom odnosu tijekom jedne kalendarske godine.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 87.

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

Osiguranje

Članak 88.

- (1) Radnici se osiguravaju od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.
- (2) Aneksom ovom Pravilniku mogu se urediti i drugi oblici i prava iz kolektivnog osiguranja.

Sistematski pregled

Članak 89.

- (1) Radnicima će se jednom u tri godine osigurati odlazak na sistematski liječnički pregled po cijenama zdravstvenih usluga i obveznog zdravstvenog osiguranja, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz osnovne mreže zdravstvenih djelatnosti, u pravilu prema mjestu rada.

(2) Sistematski pregledi iz stavka 1. ovog članka provode se s ciljem zaštite zdravlja, te se nalazi i uvjerenja dobivena tim pregledom ne mogu koristiti u svrhu provjere i utvrđivanja radne sposobnosti radnika.

Jubilarna nagrada

Članak 90.

(1) Nakon određenog broja godina neprekinutog ukupnog radnog staža kod Poslodavca radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade na sljedeći način:

- 10 godina	1,0 prosječna mjesečna neto plaća
- 15 godina	1,5 prosječna mjesečna neto plaća
- 20 godina	2,0 prosječne mjesečne neto plaće
- 25 godina	2,5 prosječne mjesečne neto plaće
- 30 godina	3,0 prosječne mjesečne neto plaće
- 35 godina	3,5 prosječne mjesečne neto plaće
- 40 godina	4,0 prosječne mjesečne neto plaće
- 45 godina	4,5 prosječne mjesečne neto plaće

(2) Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka, tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu, a najranije na dan stjecanja prava na isplatu.

(3) Pod prosječnom mjesečnom neto plaćom smatra se prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po radniku u pravnim osobama Republike Hrvatske objavljena od strane Državnog zavoda za statistiku.

(4) Odredba ovog članka će se primjenjivati pod uvjetom da su za to osigurana potrebna proračunska sredstva u istom iznosu za djelatnike Gradske uprave i za djelatnike zaposlene kod Poslodavca.

Dar za djecu povodom blagdana Svetog Nikole

Članak 91.

(1) U povodu blagdana Svetog Nikole Poslodavac će radniku za svako dijete koje do kraja tekuće godine navršava 15 godina starosti isplatiti dar u iznosu koji Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti.

(2) Odredba ovog članka će se primjenjivati pod uvjetom da su za to pravo osigurana potrebna proračunska sredstva.

Naknada za božićne i uskrсне blagdane

Članak 92.

(1) Radnici ostvaruju pravo na prigodnu naknadu za božićne blagdane (božićnicu) i uskrсне blagdane (uskršnicu) u iznosu i pod istim uvjetima koji se utvrde za djelatnike Gradske uprave.

(2) Pravo na isplatu ima radnik koji je na dan isplate božićnice i uskršnice u radnom odnosu kod Poslodavca.

(3) Naknada za navedene namjene isplaćuje se prigodno u tekućoj godini.

Dar u naravi

Članak 93.

(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.

Izumi i tehnička unapređenja radnika

Članak 94.

(1) Radniku pripada pravo na nagradu za izume i tehnička unapređenja ostvarena na radu ili u vezi s radom ili u vezi s djelatnošću Poslodavca, a sukladno odredbama Zakona o radu.

(2) Posebnim ugovorom, zaključenim između radnika i Poslodavca uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovog članka.

Zabrana prijetoja

Članak 96.

(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 95.

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

ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 96.

(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) Ravnatelj Knjižnice može obavljati poslove za drugog poslodavca samo uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća Knjižnice.

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

NAKNADA ŠTETE

Članak 97.

(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.

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

(6) Štetne radnje i naknade iz stavka 1. ovoga članka mogu se predvidjeti općim aktom.

(7) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 6. ovoga članka veća od utvrđenog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

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

(9) 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.

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

(11) Odredba stavka 10. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu prouzročio kaznenim djelom s umišljajem.

(12) Općim aktom Poslodavca mogu se utvrditi uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od dužnosti naknade štete.

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

(14) 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 98.

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

(2) Ugovor o radu prestaje:

1) smrću radnika

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

3) kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore

4) sporazumom radnika i Poslodavca

8) danom dostave obavijesti Poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti

9) otkazom

10) odlukom nadležnog suda i u drugim slučajevima određenim Zakonom.

(3) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku, a ponudu za isti mogu dati i radnik i Poslodavac.

(4) Sporazum o prestanku ugovora o radu iz stavka 3. ovoga članka potpisuju radnik i Ravnatelj.

Članak 99.

(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 100.

(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)
- 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) 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.

(4) Ako u roku iz stavka 3. 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.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 101.

(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 obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

(2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 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 102.

(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.

Postupak prije otkazivanja

Članak 103.

(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 104.

(1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

(2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad odnosno počinje teći od dana prestanka privremene nesposobnosti za rad.
- (4) Na najmanje trajanje otkaznog roka u cijelosti se primjenjuje odredba članka 122. Zakona o radu.
- (5) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- (6) Ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za Poslodavca od roka određenog u stavku 4. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.
- (7) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.
- (8) Radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora i premještaj radnika

Članak 105.

- (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 8 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.
- (5) 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.
- (6) 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.
- (7) 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 106.

(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.

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA I POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 107.

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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 113. 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.

(4) Na postupak prije izvanrednog otkazivanja na odgovarajući način se primjenjuje odredba članka 106. stavka 2. ovoga Pravilnika.

Članak 108.

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

(2) Lakše su povrede radnih obveza one koje zbog svoje naravi nisu prepreka za nastavak radnog odnosa.

(3) Lakše su povrede radnih obveza:

- učestalo zakašnjavaње na rad i nedopušteno napuštanje radnog mjesta tijekom radnog vremena bez odobrenja ili iz neopravdanog razloga
- nepravovremeno obavješćavanje neposrednog rukovoditelja o spriječenosti dolaska na rad
- nepravovremeno obavješćavanje neposrednog rukovoditelja o nemogućnosti izvršenja pojedinog posla
- neobavješćavanje 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 tri 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 109.

(1) Teške su povrede radnih obveza:

- 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 116. ovog Pravilnika
- neopravdani izostanak s posla više od dva dana u 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 rasne, vjerske, nacionalne ili etničke pripadnosti, spola ili seksualne orijentacije radnika
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje
- ponavljanje lakših povreda radnih obveza više od dva puta u roku od 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 115. i stavka 2. ovog članka, dostavljaju se u poslovnim prostorima Poslodavca, za vrijeme 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 ističe 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.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 110.

(1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno 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 ili drugim propisom predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga 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.

(6) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 111.

(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, imovinskog 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 112.

(1) Poslodavac će imenovati osobu (ovlaštena osoba) koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Ovlaštena osoba mora uživati povjerenje zaposlenih.

(2) Osoba iz stavka 1. ovoga članka može biti radnik ili osoba koja nije u radnom odnosu kod Poslodavca.

(3) Poslodavac je dužan, u roku od 8 dana od dana imenovanja osobe iz stavka 2. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

(4) Pritužba se podnosi pisano ili usmeno na zapisnik.

(5) Ako je pritužba podnesena u odnosu na radnika koji je ovlašten primiti pritužbe, Poslodavac će odmah po primitku pritužbe imenovati drugu osobu koja će biti ovlaštena postupati u tom slučaju prema odredbama ovog Pravilnika.

(6) Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od 8 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.

(7) Poslodavac se obvezuje, u svim slučajevima podnošenja pritužbe za uznemiravanje, osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga trpjeti nikakve štetne posljedice.

Članak 113.

(1) Osoba koja je osim Poslodavca ovlaštena primiti i rješavati pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: ovlaštena osoba) dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od 8 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 mogu zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik, predstavnik radničkog vijeća ili odvjetnik.

Članak 114.

- (1) O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu zabilješku.
- (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 zabilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu zabilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je zabilješku sastavio.

Članak 115.

- (1) 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 116.

- (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 (razmještaj 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 117.

- (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 8 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 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 118.

- (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 8 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 119.

- (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 120.

- (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 crteža, obrasci i slično bez odobrenja ravnatelja.
- (4) 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 sprječavanja otuđivanja imovine Poslodavca, uz obvezu poštivanja dostojanstva osoba koje se izlaže takvoj kontroli.
- (5) 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 121.

- (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 122.

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) Postupak izbora radničkog vijeća, način rada, ovlasti radničkog vijeća i obveze Poslodavca prema radničkom vijeću utvrđeni su Zakonom o radu i odvijaju se u skladu s istim.
- (4) Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće sindikalni povjerenik ima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane Zakonom o radu i ovim Pravilnikom, a posebno ima pravo na suodlučivanje, savjetovanje i obavješćivanje od strane poslodavca u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu.
- (5) Sindikat kod Poslodavca djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima.
- (6) Poslodavac je dužan za rad sindikata osigurati najmanje uvjete utvrđene Zakonom.
- (7) Sindikat je dužan odluku o izboru, odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika dostaviti Poslodavcu.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 123.

- (1) Ako zakonom ili kolektivnim ugovorom neka pitanja iz ovog Pravilnika budu povoljnije riješena primjenjivat će se neposredno odredbe zakona ili kolektivnog ugovora.
- (2) Ako koja odredba ovog Pravilnika postane suprotna zakonu ili kolektivnom ugovoru prestaje važiti na dan stupanja na snagu izmijenjene odredbe zakona ili kolektivnog ugovora.

Članak 124.

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

Članak 125.

- (1) Svi opći akti Knjižnice koji se primjenjuju i vezani su za ovaj Pravilnik o radu, a nisu s njim usklađeni do dana njegovog donošenja, ostaju na snazi i bit će usklađeni u roku od 3 mjeseca od stupanja na snagu ovog Pravilnika.
- (2) Ovaj Pravilnik bit će objavljen na oglasnoj ploči Knjižnice danom donošenja, a stupa na snagu osmoga dana od objave na oglasnoj ploči Knjižnice.

Članak 126.

(1) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti raniji Pravilnik o radu Gradske knjižnice i čitaonice Vinkovci KLASA: 011-01/24-03/03, URBROJ: 2188-1-15-2-3 od 16. veljače 2024. godine i sve njegove izmjene i dopune KLASA: 011-01/24-03/03, URBROJ: 2188-1-15-2-8 od 20. siječnja 2025. godine, KLASA: 011-01/24-03/03, URBROJ: 2188-1-15-2-13 od 7. veljače 2025. godine i KLASA: 011-01/24-03/03, URBROJ: 2188-1-15-2-19 od 10. prosinca 2025. godine.

**Predsjednica Upravnog vijeća
Gradske knjižnice i čitaonice Vinkovci**

Marina Mustapić, prof.



KLASA: 011-01/26-03/01
URBROJ: 2188-1-15-2-1
Vinkovci, 23. ožujka 2026. godine

Sindikalni povjerenik Radivoj Mirić, povjerenik Nezavisnog sindikata bibliotečnih djelatnika Hrvatske, Podružnica Vinkovci, dao je dana 19. 03. 2026. godine suglasnost za ovaj Pravilnik.

Ovaj Pravilnik o radu stavljen je na oglasnu ploču Gradske knjižnice i čitaonice Vinkovci, dana 23. 03. 2026. godine, a stupa na snagu dana 31. 03. 2026. godine.

**Predsjednica Upravnog vijeća
Gradske knjižnice i čitaonice Vinkovci**

Marina Mustapić, prof.

