

Na temelju Statuta Hrvatske knjižnice i čitaonice Sali i članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14) dana 10.srpnja 2020. godine, ravnatelj Hrvatske knjižnice i čitaonice Sali, donosi:

PRAVILNIK O RADU HRVATSKE KNJIŽNICE I ČITAONICE SALI

I. OPĆE ODREDBE

Predmet uređivanja

Članak 1.

(1) Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Hrvatske knjižnice i čitaonice Sali (u daljnjem tekstu: Poslodavac) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga važna pitanja za radnike zaposlene u Knjižnici. Poblje se uređuje:

- temeljna prava i obveze iz radnog odnosa
- postupak i mjere za zaštitu dostojanstva i zaštitu od diskriminacije radnika,
- sklapanje ugovora o radu,
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad,
- radno vrijeme i raspored radnog vremena,
- odmori i dopusti,
- zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika,
- uvjeti rada,
- organizacija rada,
- mjerila i način obračuna i isplate plaća, naknada plaće i drugih isplata radnicima Knjižnice,
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
- osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa i materijalna odgovornost,
- prestanak ugovora o radu,
- zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem,
- naknada štete,
- postupak ostvarivanja prava i obveza u vezi s radnim odnosom.

(2) Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se neposredno na sve radnike – fizičke osobe koje u radnom odnosu obavljaju određene poslove za Knjižnicu.

(3) Organizacija rada Knjižnice uređena je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Hrvatske knjižnice i čitaonice Sali.

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

(5) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

(6) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjene pojedinih odredbi ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika su sastavni dio ugovora o radu.

Članak 2.

(1) Radnik je obavezan savjesno i stručno obavljati ugovorom o radu preuzete poslove, te prema uputama ili radnim nalogima Ravnatelja.

(2) Prava i obveze radnika i Poslodavca iz ugovora o radu, zakona i ovoga Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika u Knjižnici.

Evidencija o zaposlenicima

Članak 3.

(1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

(2) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i radnom vremenu.

(3) Poslodavac je dužan inspektorima rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 2. ovoga članka.

Temeljna prava i obveze iz radnog odnosa

Članak 4.

(1) Radnik je obavezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopljen ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Knjižnica će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

(2) Radnik materijalno i kazнено odgovara za imovinu Poslodavca koja mu je povjerena i kojom se služi u svom radu.

(3) Radnici su obvezni pristojno se i dolično ponašati prema strankama, poslovnim suradnicima i međusobno, te prema nadređenim osobama, kao i izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad ili poslovanje Poslodavca, ili nanosi šteta ugledu Poslodavca.

(4) Zabranjeno je svako izazivanje svađe, nereda, te drugo nedolično ponašanje na radnom mjestu, za vrijeme ili izvan radnog vremena radnika.

(5) Radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke i isprave/dokumente koji se smatraju poslovnom tajnom. Pod poslovnom tajnom smatraju se svi podaci, isprave i informacije od osobitog interesa za Poslodavca, čije bi odavanje neovlaštenoj osobi ugrožavalo poslovne interese ili bi moglo štetiti ugledu Knjižnice, odnosno nanijeti mu materijalnu ili nematerijalnu štetu. Odavanje poslovne tajne smatra se težom povredom radne obveze zbog koje se radniku može otkazati ugovor o radu.

(6) Sva postupanja radnika koja su suprotna odredbama ovog Pravilnika, odnosno drugim aktima Knjižnice, mogu imati za posljedicu otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.

Članak 5.

(1) Poslodavac o okviru svojih ovlasti i samostalno uređuje svoj ustroj, organizacijske cjeline i njihove dijelove, strukturu i broj zaposlenih kao i uvjete koje moraju ispunjavati radnici za obavljanje pojedinih poslova.

(2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome pravo i dostojanstvo radnika.

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

(4) Prije stupanja radnika na rad, Knjižnica je dužna radnika upoznati s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

(5) Radnik tijekom radnog odnosa ima pravo dobiti na uvid Pravilnik o radu i druge opće akte Poslodavca, te kolektivni ugovor koji obvezuje Poslodavca, a koji se nalaze na adresi sjedišta Poslodavca.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

(1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi Ravnatelj Knjižnice, samostalno u slučaju zamjene privremeno odsutnog radnika ili u slučaju zamjene radnika kojemu je prestao radni odnos, odnosno uz suglasnost osnivača u slučaju povećanja broja radnika.

(2) Odlukom iz stavka 1. ovog članka utvrđuju se uvjeti koje kandidati trebaju ispunjavati sukladno zakonu, te da li se radni odnos zasniva na neodređeno ili određeno vrijeme i uz koje uvjete (probni rad, prethodno provjeravanje stručnih sposobnosti i dr.).

(3) Izbor se provodi na temelju oglasa putem Zavoda za zapošljavanje odnosno na temelju javnog natječaja ako je to propisano posebnim zakonom, te objavom na službenim web stranicama Osnivača.

(4) U oglasu odnosno natječaju navodi se naziv radnog mjesta, vrsta radnog odnosa i trajanje radnog vremena, posebni uvjeti koje mora ispunjavati kandidat, rok do kojeg se primaju prijave i rok u kojem će prijavljeni kandidat biti obaviješten o izboru.

(5) Pored podataka iz stavka 4. ovog članka u natječaju mora biti jasno istaknuto da se za radno mjesto ravnopravno mogu javiti osobe oba spola.

(1) Radni odnos zasniva se sukladno odredbama Zakona i ovog Pravilnika, sklapanjem ugovora o radu.

(2) U postupku sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, Poslodavac ne smije tražiti od osobe koja želi sklopiti ugovor o radu podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja ne mora se odgovoriti.

(3) Prije stupanja zaposlenika na rad Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Članak 7.

(1) Odluku o izboru kandidata donosi Ravnatelj Knjižnice najkasnije u roku od 15 dana od isteka roka za podnošenje prijave.

(2) O rezultatima izbora obavijestit će se prijavljeni kandidati u roku od 8 dana od dana donošenja odluke o izboru ili poništenju natječaja.

Članak 8.

(1) Na odluku o izboru svaki kandidat ima pravo prigovora.

(2) Prigovor se podnosi u roku od osam dana od dana dobivanja obavijesti o izboru Ravnatelju Knjižnice.

Članak 9.

(1) Prije donošenja odluke o izboru mogu se provjeriti radne i druge (stručne, zdravstvene) sposobnosti kandidata na način ovisan o sadržaju poslova radnih mjesta.

(2) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi se testiranjem, određivanjem osobi da obavi neki posao, pismenim ili usmenim putem, upućivanjem osobe na liječnički pregled i sl.

Članak 10.

(1) Prethodno provjeravanje sposobnosti iz članka 9. ovoga Pravilnika obavlja Ravnatelj odnosno osobe koje Ravnatelj za to ovlasti.

(2) Osoba iz stavka 1. ovoga članka dostavlja Ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.

(3) Potrebnu zdravstvenu sposobnost za rad u Knjižnici osoba koja traži zaposlenje dokazuje ispravama samo ovlaštene zdravstvene ustanove.

(4) Sudionici oglasa ili natječaja koji ne budu izabrani, izvješćuju se u pisanom obliku uz povrat natječajne dokumentacije.

Oblik ugovora o radu

Članak 11.

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

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

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

(4) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Članak 12.

(1) Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

(2) Pisani ugovor o radu odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati podatke o:

1. strankama te njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu, naravi ili vrsti posla na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,

7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Knjižnica, a u slučaju kad se takav ne može odrediti u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima na osnovnu plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanje redovitog radnog dana ili tjedna.

(3) Umjesto podataka iz točaka 6., 7., 8. i 9. stavka 2. ovog članka, može se u ugovoru odnosno potvrdi, uputiti na odredbe ovog Pravilnika, odgovarajućeg zakona, drugog propisa ili kolektivnog ugovora kojima je uređeno to pitanje.

Probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 13.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Trajanje probnog rada ne može se ugovoriti u vremenu dužem od šest mjeseci.
- (3) Ravnatelj Knjižnice može produžiti ugovornu dužinu probnog rada, ukoliko to smatra potrebnim, za onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano nenazočan na radu.

Članak 14.

- (1) Stručne i radne sposobnosti radnika tijekom probnog rada utvrđuju osobe ili Povjerenstvo, koje odredi Ravnatelj Knjižnice za svaki poseban slučaj.
- (2) Osobe iz stavka 1. ovog članka moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i radnik na probnom radu.
- (3) Osobe koje utvrđuju i stručne i radne sposobnosti radnika dužne su najmanje 5 dana prije isteka probnog rada dostaviti Ravnatelju Knjižnice pismenu ocjenu o radniku.
- (4) Ako je ocjena negativna Ravnatelj Knjižnice donosi odluku o otkazu ugovora o radu.
- (5) Otkazni rok u slučaju iz prethodnog stavka iznosi 7 dana.

Članak 15.

- (1) Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje na snazi.

Članak 16.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, osoba koja je završila školovanje za takvo zanimanje može se primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad), ili kao pripravnik sa zasnivanjem radnog odnosa na određeno u trajanju potrebnom za stjecanje zadanog uvjeta.
- (2) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad ili pripravništvu mora se sklopiti u pisanom obliku.

Trajanje ugovora o radu

A) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 17.

(1) Ugovor o radu sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme i traje dok ga jedna od ugovornih strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi, Zakonom određeni način.

(2) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

B) Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 18.

(1) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, kao što su privremeno povećanje opsega posla, zamjena odsutnog radnika, ostvarenje određenog poslovnog projekta ili poduhvata, rad pripravnika do polaganja stručnog ispita i sl.

(2) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog ali ne dulje od tri godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika ili ako je to zbog drugih objektivnih razloga dopušteno Zakonom o radu, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

(3) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenog tim ugovorom, odnosno prestankom razloga zbog kojeg je sklopljen, a o čemu Poslodavac može obavijestiti radnika posljednjeg dana trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme, odnosno najkasnije prvog sljedećeg radnog dana nakon isteka ugovora.

(4) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama zakona ili ako radnik ostane raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je s radnikom sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Mjesto rada

Članak 19.

(1) Poslove radnih mjesta radnici obavljaju u mjestu koje je sjedište Poslodavca i u drugim mjestima, prema potrebi posla.

Odluka o potrebi zapošljavanja

Članak 20.

(1) O potrebi zapošljavanja novog radnika odlučuje Poslodavac, ako se utvrdi da se uredno obavljanje poslova ne može osigurati drukčijim rasporedom radnika zaposlenih kod Poslodavca.

(2) Prije zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom Poslodavac je dužan ishoditi prethodnu suglasnost osnivača.

Obveza radnika o obavještanju Poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 21.

(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. ovog članka snosi Poslodavac.

III. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 22.

(1) Probni rad se može ugovoriti prilikom sklapanja ugovora o radu da bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

(2) Probni rad može trajati najdulje šest mjeseci.

(3) Ovisno o stupnju stručne spreme, probni rad može trajati najdulje:

- do šest mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme ili viši,
- do četiri mjeseca za poslove za koje se traži V. ili VI. stupanj stručne spreme,
- do dva mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme,
- do mjesec dana za poslove za koje se traži do III. stupnja stručne spreme.

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

(5) Provjeru stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika tijekom probnog rada provodi osoba ili povjerenstvo koje imenuje Poslodavac.

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

(7) Ako radnik za vrijeme trajanja probnog rada ne zadovolji u obavljanju poslova, te na temelju toga bude donesena odluka o prestanku ugovora o radu zbog nepovoljne ocjene njegova rada, odluka mora biti sastavljena u pisanom obliku i obrazložena.

(8) Radniku kod otkaza zbog nezadovoljavanja na probnom radu pripada pravo na otkazni rok u trajanju od sedam dana.

(9) Ako se odluka iz stavka 7. ovog članka ne dostavi radniku najkasnije sedam dana prije isteka probnog rada, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje radnika

Članak 23.

(1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, sukladno mogućnostima i potrebama rada.

(2) Radnik je dužan za potrebe svog radnog mjesta sudjelovati u oblicima obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja na koja su upućeni na teret Poslodavca, a izvan toga se obrazuju, osposobljavaju i usavršavaju u skladu sa svojim mogućnostima i potrebama.

(3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada Poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Osposobljavanje pripravnika

Članak 24.

- (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) Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži stručna sprema od IV. do VII. stupnja.
- (4) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.
- (5) Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako Zakonom o radu ili drugim posebnim propisom nije drukčije određeno.

Članak 25.

- (1) Pripravnik se za samostalan rad osposobljava pod nadzorom mentora kojeg mu odredi Poslodavac. Mentor je dužan donijeti plan i program osposobljavanja i osigurati njegovu provedbu.
- (2) Plan i program osposobljavanja iz stavka 1. ovoga članka obuhvaća:
 - upoznavanje s djelatnošću i organizacijom Poslodavca;
 - upoznavanje općih akata Poslodavca;
 - upoznavanje mjera sigurnosti na radu i zaštita od požara;
 - upoznavanje s poslovima zanimanja za koje se pripravnik osposobljava;
 - polaganje stručnog ispita, ako je to propisano zakonom ili drugim propisima.
- (3) Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.
- (4) Radi osposobljavanja za samostalan rad pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.
- (5) Nakon proteka pripravničkog staža, mentor daje mišljenje o osposobljenosti pripravnika.
- (6) Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.
- (7) Ukoliko pripravnik ne položi stručni ispit iz prvog pokušaja ima pravo polagati ga još jednom u prvom sljedećem roku. Ako ni tada ne položi stručni ispit, radni odnos mu prestaje redovitim otkazom ugovora o radu na dan isteka posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 26.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, osoba koja je završila školovanje za takvo zanimanje može se primiti i na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).
- (2) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.
- (3) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.
- (4) Stručno osposobljavanje za rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.
- (5) Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu iz stavka 1. ovog članka se primjenjuju odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

IV. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Pojam radnog vremena

Članak 27.

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

(2) 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.

Tjedno radno vrijeme i raspored radnog vremena

Članak 28.

(1) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređeno je na šest radnih dana, a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti na pet radnih dana.

(2) Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena, raspored radnog vremena na određenim poslovima i raspored radnog vremena u ljetnom razdoblju, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje pisanom odlukom Poslodavac.

(3) Poslodavac je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana ranije, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 29.

(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti 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) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(3) Preraspodijeljeno radno vrijeme, uključujući i prekovremeni rad, ne smije trajati duže od 48 sati tjedno, a najduže četiri mjeseca u kalendarskoj godini. Preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom godine ne smije trajati prosječno duže od 40 sati tjedno.

(4) O preraspodjeli radnog vremena odlučuje Poslodavac u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada i dužan je o tome pisanom odlukom, obavijestiti radnike najmanje jedan tjedan prije nastanka obveze.

(5) Na sva pitanja vezano za preraspodjelu radnog vremena koja nisu regulirana ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

Puno radno vrijeme

Članak 30.

(1) Puno radno vrijeme radnika iznosi četrdeset sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 31.

- (1) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Ako to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva radnika, svaki u nepunom radnom vremenu.
- (3) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 32.

- (1) Na poslovima koji su posebnim propisom utvrđeni kao poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju na zdravlje i radnu sposobnost radnika, sukladno posebnom propisu.
- (2) Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ostvaruju sva prava kao da rade u punom radnom vremenu.
- (3) Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ne mogu se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti im se može odrediti prekovremeni rad. Iznimno, radnik koji radi na poslovima za koje je radno vrijeme skraćeno, obvezatan je u preostalom vremenu do punog radnog vremena obavljati druge poslove na kojima ne postoje štetni utjecaji, ako je to određeno ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Prekovremeni rad

Članak 33.

- (1) Na pisani zahtjev Poslodavca radnik je dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u svim drugim slučajevima prijeke potrebe.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke 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 četrdeset osam sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od trideset dva sata mjesečno niti sto osamdeset sati godišnje.
- (5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Radno vrijeme trudnice, majke s djetetom do tri godine starosti, samohranog roditelja s djetetom do šest godina starosti te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu može se prerasporediti samo uz pisani pristanak tih radnika.

Smjenski rad

Članak 34.

- (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, ako je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

V. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 35.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od najmanje trideset minuta.
- (2) Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.
- (3) Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.
- (4) Vrijeme odmora iz stavka 1., 2., i 3. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.
- (5) Vrijeme korištenja odmora (stanke) određuje svojom odlukom Poslodavac.
- (6) Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, Poslodavac će radniku omogućiti da dnevno radi trideset minuta kraće, odnosno da se vrijeme stanke preraspodijeli u slobodne dane.

Dnevni odmor

Članak 36.

- (1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.
- (2) Radnik ne smije raditi više od dvanaest sati neprekidno, uključujući redovan i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.)

Tjedni odmor

Članak 37.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 36. ovoga Pravilnika.
- (2) Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam 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 dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 36. ovoga Pravilnika.

Godišnji odmor

Članak 38.

(1) Zaposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od minimalno četiri tjedna, odnosno 20 radnih dana.

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

Članak 39.

(1) Godišnji odmor u trajanju od četiri tjedna uvećava se prema utvrđenim mjerilima:

a) s obzirom na složenost poslova:

- ravnatelj	5 dana
- radna mjesta I. i II. vrste	4 dana
- radna mjesta SSS	2 dana

b) s obzirom na dužinu radnog staža:

- od 5 do 9 godina	2 dana
- od 10 do 14 godina	3 dana
- od 15 do 19 godina	4 dana
- od 20 do 24 godina	5 dana
- od 25 do 29 godina	6 dana
- od 30 do 34 godina	7 dana
- od 35 i više godina	8 dana

c) s obzirom na socijalne uvjete:

- samohranom roditelju	3 dana
- zaposleniku sa jednim maloljetnim djetetom	2 dana
- za svako daljnje malodobno dijete	1 dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom	3 dana
- osobi s invaliditetom	3 dana

d) s obzirom na ostvarene rezultate rada i doprinos na radu

- zaposleniku koji je ocijenjen ocijenom „odličan“	2 dana
- zaposleniku koji je ocijenjen ocijenom „vrlo dobar“	1 dan

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se tako da se četiri tjedna, odnosno 20 radnih dana, uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 4. stavka (1) ovog članka, ali tako utvrđeni godišnji odmor ne može trajati više od 30 radnih dana u godini.

Članak 40.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje svojom odlukom Poslodavac u skladu s kolektivnim ugovorom, zakonom, ugovorom o radu i ovim Pravilnikom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe i želje radnika te se u tom smislu trebaju prikupiti njihovi prijedlozi, a sve u skladu s potrebama organizacije rada te mogućnostima za odmor raspoloživim radnicima.

Članak 41.

(1) Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora odlukom obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

Članak 42.

(1) Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drugačije ne dogovori.

Članak 43.

(1) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik te dani plaćenog dopusta.

Članak 44.

(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj 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).

Članak 45.

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

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

Plaćeni dopust

Članak 46.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do sedam (7) radnih dana, a u slučaju:

Sklapanja braka	7 dana
Sklapanja braka djeteta	3 dana
Rođenja djeteta	7 dana
Smrti supružnika, roditelja, očuha ili maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika ili unuka	7 dana
Smrti brata ili sestre, djeda ili bake, roditelja supružnika i drugih članova obitelji	3 dana
Selidbe	3 dana
Dobrovoljni darivatelj krvi za svako darivanje	2 dana
Teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	5 dana
Polaganje stručnog ispita prvi put	7 dana
Nastup na kulturnim i sportskim priredbama	2 dana
Elementarne nepogode	5 dana
Odaziv na poziv sudskih upravnih tijela	1 dan
Za pripremanje i polaganje ispita	7 dana
Za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima	5 dana
Za pripremanje i polaganje ispita zbog stjecanja posebnih znanja i vještina	5 dana

(2) Zaposlenici imaju pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje su, tijekom iste godine koristili prema drugim osnovama.

(3) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za polaganje državnog stručnog ispita, prvi put, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Članak 47.

(1) Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, zaposlenicima se, za pripremanje i polaganje ispita, može odobriti godišnje do sedam radnih dana plaćenog dopusta.

Članak 48.

(1) Zaposlenici mogu koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

(2) Ako okolnosti 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 49.

(1) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 50.

(1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

(2) Neplaćeni dopust pismenom odlukom odobrava ravnatelj.

(3) Radniku se može odobriti dopust bez naknade (neplaćeni dopust) u trajanju do 30 dana u kalendarskog godini pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova ustanove, iz sljedećih razloga:

- sudjelovanja u radu udruga,
- stručnog obrazovanja za osobne potrebe,
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- njege člana uže obitelji,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama i natjecanjima,
- zbog drugih osobnih potreba.

Članak 51.

(1) Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava iz radnog odnosa, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 52.

(1) Odluku o odobrenju plaćenog dopusta donosi Ravnatelj Knjižnice na temelju pisanog zahtjeva radnika u kojem radnik navodi i traženi broj dana plaćenog odnosno neplaćenog dopusta.

(2) Neplaćeni dopust do 30 dana u jednoj kalendarskoj godini odobrava Ravnatelj Knjižnice.

(3) Neplaćeni dopust preko 30 dana u jednoj kalendarskoj godini odobrava Načelnik Općine Sali.

VI. PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Plaća

Članak 53.

(1) Poslodavac je dužan radniku za obavljene rad obračunati i isplatiti plaću utvrđenu posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, drugim propisom, odnosno sukladno propisima na koje se poziva ugovor o radu.

(2) Pod plaćom se, u smislu stavka 1. ovoga članka, podrazumijeva osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja Poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljene rad.

(3) Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora ili drugoga pravnog akta protivna stavku 1. ovoga članka, ništeta je.

Članak 54.

(1) Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

(2) Plaća se isplaćuje do petnaestog dana u mjesecu za protekli mjesec.

(3) Prigodom isplate plaće Poslodavac će radniku uručiti pisani izračun plaće.

(4) Na radnikov zahtjev Poslodavac će iz radnikove plaće obustavljati i podmirivati povremene radnikove obveze prema trećim osobama.

Osnovna plaća

Članak 55.

(1) Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće i dodatka.

(2) Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice za obračun plaće.

(3) Dodaci na plaću su dodatak za ukupni staž, dodatak za staž u ustanovama Općine Sali (vjernost službi), voditeljstva i stimulacija.

(4) Osnovica za obračun plaće utvrđuje se u istom iznosu kao za službenike i namještenike Općine Sali.

(5) U slučaju izmjene osnovice, za službenike i namještenike Općine Sali, ista će se i s istim datumom primjene primijeniti za izračun plaće radnika u ustanovama kulture.

Dodaci na plaće

Članak 56.

(1) Radniku pripada dodatak na radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini 0,5 posto.

Stimulacija

Članak 57.

(1) Za nadprosječne rezultate rada radnici mogu ostvariti dodatak za uspješnost u radu koji može iznositi mjesečno najviše do 20%, a godišnje najviše 3 plaće radnika koje ostvaruje dodatak, i ne može se ostvarivati kao stalni dodatak na plaću.

Članak 58.

(1) Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za sate rada noću

50%

- za sate prekovremenog rada	40%
- za sate rada subotom	25%
- za sate rada nedjeljom	35%
- za sate rada na blagdane, neradne dane utvrđene zakonom i na Uskrs	100%

(2) Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

(3) Prekovremenim radom smatra se svaki rad duži od 40 sati tjedno.

(4) Za smjenski rad se podrazumijeva svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom radu (treća smjena) tijekom radnog tjedna.

(5) Smjenskim radom smatra se i naizmjenični rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavljaju poslove u prvoj i drugoj smjeni.

(6) Rad u drugoj smjeni je onaj rad koji nastavlja prvu smjenu ovisno o organizaciji posla.

(7) Ukoliko radnik stalno radi u drugoj smjeni ne radi se o prekovremenom radu i nema pravo na dodatak za rad u drugoj smjeni.

(8) Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan dan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sati i 30 minuta redovnog rada).

(9) Radnik će u dogovoru s poslodavcem odlučiti kada će koristiti slobodne dane s osnova prekovremenog rada ili će tražiti uvećanje osnovne plaće s tog osnova.

Članak 59.

(1) Za dane kada ne radi zbog bolovanja, prvih 42 dana, za invalide rada prvih 15 dana, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće od 90% osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos plaće u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

(2) Ako je zaposlenik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u 100% iznosu osnovne plaće.

VII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Regres i božićnica

Članak 60.

(1) Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u neto iznosu na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

(2) Regres iz stavka 1. ovog članka isplatiti će se u cjelosti samo jednom u tekućoj godini. Regres može biti isplaćen jednokratno do dana korištenja godišnjeg odmora ili ako postoje opravdani razlozi po Odluci načelnika do kraja tekuće godine.

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

(4) Za božićne blagdane zaposleniku će se isplatiti jednokratni dodatak – božićnica u neto iznosu na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

(6) O mogućnostima isplate odlučuje ravnatelj nakon usuglašavanja s Osnivačem.

(7) Iznos naknade za božićne blagdane i regres za korištenje godišnjeg odmora ne može biti manji od iznosa koji osnivač isplaćuje svojim zaposlenicima, te se isplaćuje uvijek kada se isplaćuje zaposlenicima Općine Sali.

(8) Božićnica iz stavka 4. ovog članka isplatit će se do 20. prosinca tekuće godine.

(9) Pravo na isplatu božićnice ima zaposlenik koji je u službi, odnosno u radnom odnosu na dan isplate božićnice.

Otpremnina

Članak 61.

(1) Zaposlenik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

(2) Zaposlenik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

(3) Zaposlenik kojem prestaje radni odnos zbog poslovno uvjetovanog ili osobno uvjetovanog otkaza, ima pravo na otpremninu u visini 65% njegove prosječne plaće isplaćene mu u zadnja

tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža u Općini Sali.

(4) Zaposleniku koji ide u mirovinu pripada pravo na neto otpremninu u iznosu od tri prosječne neto plaće.

(5) Prigodom odlaska u mirovinu, zaposleniku koji ispunjava uvjete za ostvarenje prava na starosnu ili prijevremenu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili ostvaren određeni mirovinski staž.

(6) U slučaju otkaza zaposleniku kojem pripada pravo na otpremninu, a koji ispunjava uvjete za mirovinu, poslodavac mora ponuditi mogućnost kako bi zaposlenik mogao izabrati između otpremnine i dokupa dijela mirovine koji predstavlja razliku od mirovine ostvarene prema Zakonu o mirovinskom osiguranju do mirovine koja bi bila ostvarena da je navršio određenu dob, odnosno mirovinski staž.

(7) Zaposleniku koji se odluči za dokup mirovine pripada i razlika između iznosa dokupa mirovine i otpremnine na koju ima pravo sukladno ovom Pravilniku.

(8) Ukoliko iznos potreban za dokup mirovine premašuje iznos otpremnine na koji zaposlenik ima pravo, o mogućnosti dokupa mirovine odlučuje poslodavac, sukladno raspoloživim proračunskim sredstvima.

Pomoć

Članak 62.

(1) Zaposlenici ili njihove obitelji imaju pravo na pomoć, jedanput godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:

Smrt zaposlenika	dvije prosječne mjesečne neto plaće i troškovi pogreba
Smrt supružnika, djeteta i roditelja	1 prosječna mjesečna neto plaća
Nastanka teške invalidnosti na radu	dvije prosječne mjesečne neto plaće
Bolovanja dužeg od 90 dana	1 prosječnu mjesečna neto plaća
Nastanka teške invalidnosti zaposlenika, djece ili supružnika zaposlenika	1 prosječna mjesečna neto plaća

Nabavke medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu	1 prosječnu bruto plaću
Za rođenje djeteta	1 prosječna mjesečna neto plaća

(2) Prosječna mjesečna neto plaća iz prethodnog stavka je prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po djelatniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 63.

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje ukoliko nije uračunat u kotizaciju i na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Zaposlenicima upućenima na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnicu, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenima propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna, do visine iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

(2) Dnevnice za službeno putovanje utvrđuju se u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pozitivnim propisima.

(3) Za vrijeme provedeno na službenom putu od 12 do 24 sata radniku pripada iznos jedne dnevnicu, odnosno sukladno važećim propisima.

(4) Za vrijeme provedeno na službenom putovanju od 8 do 12 sati radniku pripada iznos od pola dnevnicu, odnosno sukladno važećim propisima.

(5) Pravo na dnevnice iz ovog članka i pravo na prekovremeni rad međusobno se isključuju.

Terenski dodatak

Članak 64.

(1) Za vrijeme rada izvan sjedišta Poslodavca utvrđenog ugovorom o radu i izvan mjesta stalnog boravka radnik ima pravo na terenski dodatak utvrđen 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 najmanje iznos na koji se prema posebnim propisima ne plaća porez.

(4) Terenski dodatak se radniku isplaćuje najkasnije posljednji dan u mjesecu, za sljedeći mjesec.

(5) Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 65.

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

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

(3) Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 66.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pokazne mjesečne karte.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pokazne mjesečne karte za međumjesni javni prijevoz.
- (3) Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju prema cijeni pokazne mjesečne karte za međumjesni javni prijevoz.
- (4) Naknada troškova prijevoza radnika ovisi o broju radnih dana koje je radnik u mjesecu proveo na radnom mjestu i isplaćivat će se u iznosu kako slijedi:
 - za pola i više radnih dana u 100%-tnom mjesečnom iznosu;
 - za manje od polovice radnih dana u 50%-tnom mjesečnom iznosu.
- (5) Radnik koji ne radi niti jedan radni dan u mjesecu nema pravo na naknadu troškova prijevoza za taj mjesec.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 67.

- (1) Ako je zaposlenicima odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, imaju pravo na naknadu troškova u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Jubilarna nagrada

Članak 68.

- (1) Zaposlenicima se isplaćuje jubilara nagrada za neprekidni rad u Knjižnici, u visini iznosa na koji se, prema propisima, ne plaća porez.
- (2) Zaposlenicima će se jubilara nagrada iz stavka 1. ovog članka isplatiti tijekom godine u kojoj su stekli pravo na isplatu.

Dar za djecu

Članak 69.

- (1) Na ime dara za djecu do 15 godina starosti, zaposlenicima se isplaćuje iznos u visini neoporezivog iznosa utvrđenog posebnim propisom po djetetu godišnje.

Dar u naravi

Članak 70.

- (1) Zaposlenici imaju pravo na dar u naravi godišnje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog posebnim propisom.

VIII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Članak 71.

- (1) Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.
- (2) Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Poslodavca.

(3) Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada Poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu za izum i tehničko unapređenje.

(4) Nagrada iz stavka 3. ovoga članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela od ostvarenog učinka izuma i tehničkog unapređenja.

(5) Nagrada iz stavka 3. ovoga članka mora biti razmjerna učinku koji Poslodavac ima od izuma ili tehničkog unapređenja, odnosno učinku koji se stvarno može očekivati, s time da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.

(6) O nagradi iz stavaka 3., 4. i 5. ovoga članka radnik i Poslodavac zaključit će posebni ugovor.

Članak 72.

(1) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću Poslodavca, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

(2) Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

Članak 73.

(1) Ako Poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

(2) Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavka 1. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

IX. ZABRANA DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Postupak i mjere zabrane diskriminacije

Članak 74.

Radnici Knjižnice tijekom rada trebaju poštovati dostojanstvo drugih radnika i ne smiju ih tjelesno ili verbalno, odnosno spolno uznemiravati.

Pod uznemiravanjem radnika Knjižnice smatra se svako protupravno činjenje koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Pod spolnim uznemiravanjem radnika Knjižnice smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 75.

Uznemirivanje u tijeku rada i u vezi s radom smatra se osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi,
- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj.

Članak 76.

Svako radnikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 77.

O obvezi poštovanja dostojanstva radnika i zabrani uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Ravnatelj je dužan upozoriti radnike putem oglasne ploče u Knjižnici.

Članak 78.

Kada Ravnatelj neposredno uoči da neki od radnika uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike, dužan ga je upozoriti na povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 79.

(1) Radnik koji smatra da je uznemiravan ima pravo osobi koja je ovlaštena zastupati Poslodavca ili osobi koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika (u nastavku teksta: ovlaštena osoba) podnijeti pritužbu vezanu uz uznemiravanje i zaštitu dostojanstva.

(2) Ovlaštena osoba dužna je najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

(3) Ako Knjižnica u roku iz stavka 2. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(4) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Knjižnica 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 Knjižnicu u roku od osam dana od dana prekida rada.

(5) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 5. i 6. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

(6) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Knjižnica može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 7. ovoga članka.

(7) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

(8) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 80.

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, treba podnijeti pritužbu Ravnatelju i / ili Osnivaču.

U skladu s pritužbom radnika Ravnatelj ili Osnivač je dužan u roku od osam dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Radnik za kojeg postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je Ravnatelju istinito i u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.

Odbijanje radnika da postupi prema stavku 3. ovoga članka smatra se radnikovom povredom obveza iz radnog odnosa.

Članak 81.

Kad utvrdi radnikovo skrivljeno ponašanje u vezi s uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem drugih radnika, Ravnatelj treba u zavisnosti od težine povrede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivljenog ponašanja ili mu redovito odnosno izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 82.

Osobni podaci radnika koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju tajnu i ne smiju se priopćavati trećoj strani.

Članak 83.

Uzimajući u obzir sve okolnosti slučaja, ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, predlaže ravnatelju Knjižnice neku od sljedećih mjera o zaštiti dostojanstva:

- izmjena rasporeda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanog i radnika koji je izvršio uznemiravanje,
- razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru,
- usmeno upozorenje radnika koji je izvršio uznemiravanje,
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti njegova oštrijeg sankcioniranja, u skladu s propisima,
- poduzimanje odgovarajućih mjera zbog povrede obveze iz radnog odnosa.

Ako radnik nastavi s ponašanjem iz stavka 1. ovoga članka, Ravnatelj mu može otkazati ugovor o radu uz prethodno provođenje postupka prije otkazivanja propisanog člankom 119. Zakona o radu.

Članak 84.

Za slučaj da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu u Knjižnici, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiranim radnikom, Knjižnica može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja poduzeti sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem,
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjera predviđenih propisima kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 85.

(1) U Knjižnici je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

(2) Pod pojavnim oblicima iz stavka 1. ovoga članka razumijeva se izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, zapošljavanja, napredovanja, profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

(3) Posebno je zabranjeno stavljanje u nepovoljniji položaj osobe koja traži posao ili osobe koja radi u Knjižnici, na temelju rase, boje kože, spola, bračnog stanja, spolne orijentacije, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili društvenih teškoća.

(4) Preventivne mjere za sprečavanje i zaštitu od diskriminacije (mjere zaštite od diskriminacije) sastoje se u tome da su postupci kojima se radnik ili osoba koja traži zaposlenje na bilo koji način diskriminira smatraju povredama obveze iz radnog odnosa, da

osoba koja smatra da je diskriminirana ima pravo Poslodavcu, odnosno osobi koja je odlukom Poslodavca ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi zbog uznemiravanja podnijeti pritužbu zbog povrede zabrane diskriminacije te je ta osoba dužna u povodu pritužbe postupati kao i u povodu pritužbe zbog uznemiravanja.

Članak 86.

(1) Knjižnica je dužna 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.

(2) Knjižnica je dužna štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada, osiguravajući takve uvjete rada u kojima radnici neće biti izloženi uznemiravanju, spolnom uznemiravanju niti bilo kojem drugom obliku diskriminacije, te će u tu svrhu poduzimati preventivne mjere.

(3) Knjižnica je dužna imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(4) Postupci kojima se radnika uznemiruje, smatraju se povredom obveza iz radnog odnosa.

Članak 87.

Dužnost je svih radnika Knjižnice pratiti i upozoravati na bilo koji oblik nastanka izravne ili neizravne diskriminacije.

Članak 88.

Uz pristanak osobe koja je možebitna žrtva diskriminacije u Knjižnici, radnici su dužni prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 89.

(1) Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Članak 90.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

Članak 91.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 92.

(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlogu slučaju:

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 93.

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

Članak 94.

- (1) Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa u smislu članka 97. ovoga Pravilnika smatraju se:
1. neovlašteno prisvajanje imovinske koristi,
 2. neizvršavanje ili nesavjesno, nepravodobno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
 3. namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz radnog odnosa,
 4. nepravodoban dolazak na posao ili samovoljno napuštanje posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Poslodavca,
 5. zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
 6. konzumiranje alkohola ili opojnih droga u vrijeme radnog vremena, ili rad pod utjecajem alkohola ili opojnih droga, s time da se prisutnost alkohola ili droga utvrđuje posebnim uređajima i prema pravilima propisanim propisima o zaštiti na radu,
 7. otuđenje ili uništavanje imovine Poslodavca,
 8. nanošenje znatnije štete,
 9. povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
 10. osobito neprimjereno, nepoželjno i grubo ponašanje prema suradnicima i ostalim osobama s kojima radnik redovito u svom radu kontaktira (tučnjava, uznemiravanje, spolno uznemiravanje i slično),

11. odavanje službene ili druge tajne određene zakonom ili drugim propisom.

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 95.

(1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

(2) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili ovog Pravilnika, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

(3) Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 96.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 97.

(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.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 98.

(1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.

(2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 99.

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

(2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti te vršenja dužnosti i prava državljanina u obrani.

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(4) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

(5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je Poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 100.

(1) U slučaju redovitog otkaza otkazni je rok najmanje:

1) dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,

2) mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu ili više

(3) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada Poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

(4) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(5) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog, osim ako s Poslodavcem ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

Vraćanje zaposlenika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 101.

(1) Ako sud utvrdi da otkaz Poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao.

(2) Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

Sudski raskid ugovora o radu

Članak 102.

(1) Ako sud utvrdi da otkaz Poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovoreni mjesečnih plaća toga radnika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

(2) Odluku iz stavka 1. ovoga članka sud može donijeti i na zahtjev Poslodavca ako postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nije moguć.

(3) Poslodavac i radnik mogu zahtjev za prestanak ugovora o radu, na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 103.

- (1) Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.
- (2) Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.
- (3) Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

XI. POVREDE OBEVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 104.

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

Članak 105.

- (1) Povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se osobito:
 1. neopravdano kašnjenje na posao te napuštanje radnoga mjesta u tijeku radnoga vremena suprotno odredbama ovoga Pravilnika,
 2. nepravovremeno izvršavanje naloga Poslodavca,
 3. nepridržavanje odluka, odnosno postupanje suprotno odlukama Poslodavca,
 4. uznemiravanje bilo koje vrste drugih radnika na radnom mjestu i tijekom radnog vremena,
 5. neizvršavanje te nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
 6. davanje netočnih podataka važnih za donošenje poslovnih odluka Poslodavca,
 7. neopravdani izostanak s posla dva ili više dana,
 8. nezakonito i nemarno raspolaganje sredstvima, dokumentima te nesvrhsishodno i neodgovorno korištenje sredstava za rad,
 9. povreda propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara,
 10. odavanje službene, poslovne i druge tajne utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom ili drugim aktom Poslodavca,
 11. zlouporaba korištenja bolovanja,
 12. dolazak na posao u pijanom stanju ili pod utjecajem opojnih droga ili konzumiranje alkohola i droga u vrijeme rada,
 13. držanje alkohola u radnim prostorijama i odbijanje provjere alkoholiziranosti kad to zatraži Poslodavac,
 14. pušenje u prostorijama u kojima postoji povećana opasnost od požara ili gdje je zabranjeno pušenje,
 15. izazivanje tučnjave na radnom mjestu, nepristojno ponašanje, kao i svaki postupak koji predstavlja u težem stupnju nepravilan odnos prema radnicima, poslovnim partnerima ili ostalim osobama koje na bilo koji način surađuju s Poslodavcem, a kojim je nanesena ozbiljna povreda nečijem ugledu, odnosno časti ili zbog kojeg su teže i trajnije poremećeni međuljudski odnosi,
 16. zlouporaba položaja i prekoračenje ovlaštenja, pribavljanje materijalne koristi u bilo kojem obliku i na bilo koji način u svezi s radom za sebe ili drugoga,
 17. obavljanje privatnih poslova u vrijeme radnoga vremena, na radnom mjestu,
 18. neovlašteno otuđenje sredstava koja su dana radnicima za izvršavanje poslova radnog mjesta,

19. postupanje radnika kojim je očigledno nanесena znatna šteta Poslodavcu ili grubo kršenje odredbi o radu i redu utvrđenih propisima, ovim Pravilnikom i drugim aktima Poslodavca.

Članak 106.

(1) Nakon saznanja da je radnik kršio svoje radne obveze, ovlaštena osoba Poslodavca će razmotriti okolnosti u svezi s kršenjem iste te u slučaju utvrđenja da zbog iste nije potrebno radniku otkazati ugovor o radu, u pravilu će radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj ponavljanja kršenja obveza iz radnog odnosa.

(2) Pisano upozorenje iz prethodnog stavka priprema se u dva primjerka od kojih se jedan primjerak dostavlja radniku, a jedan odlaže u dosje radnika.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Donošenje odluka

Članak 107.

(1) Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom (s poukom o pravnom lijeku) donosi ravnatelj Poslodavca ili od ravnatelja ovlaštena osoba na temelju pisane punomoći.

(2) U svezi s ovlastima za donošenje odluka i zastupanje o pitanjima iz radnog odnosa radnika, podredno se primjenjuje Zakon o obveznim odnosima, kao opći propis obveznog prava.

(3) Protiv odluke iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo uložiti prigovor osobno ili preko sindikalnog povjerenika.

(4) Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na odluku iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavca ili od Poslodavca ovlaštena osoba dužni su prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe sindikata, ako to radnik zahtijeva.

XIII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Članak 108.

(1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati 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 109.

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

(2) Ako je osobne podatke iz stavka 1. ovoga članka potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, Poslodavac mora unaprijed odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.

(3) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo osoba koju za to Poslodavac posebno ovlasti.

(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 mora uživati povjerenje zaposlenika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

(7) Poslodavac, 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.

XIV. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

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

Članak 110.

(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 111.

(1) Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

(2) U sporu između Poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

(3) Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

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

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

Članak 112.

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

Članak 113.

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

(2) Zabrana otkaza, pravo radnika na izvanredni otkaz i pravo povratka na prethodne i odgovarajuće poslove.

Članak 114.

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojača ne brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 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 petnaest dana od dostave otkaza obavijesti Poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Članak 115.

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

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

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

Članak 116.

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

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

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

XV. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 117.

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

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

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

Članak 118.

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

Članak 119.

(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 120.

(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 liječnik, odnosno ovlašteno tijelo, u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

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

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

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

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

Članak 121.

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

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

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

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

XVI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 122.

(1) Radnici Poslodavca imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i aktima Knjižnice.

XVII. NAKNADA ŠTETE

Članak 123.

Bez dopuštenja Ravnatelja radnik ne smije za sebe ili drugu osobu obavljati poslove sredstvima ili opremom Knjižnice.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu Knjižnici, dužan je nastalu štetu nadoknaditi.

Članak 124.

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

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

Članak 125.

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

Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 1. ovoga članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrdit će se vještačenjem.

Članak 126.

Knjižnica će djelomično ili potpuno osloboditi radnika od plaćanja nadoknade štete ako šteta nije počinjena namjerno, ako radnik do tada nije uzrokovao štetu, ako je poduzeo sve da se šteta otkloni ili bi se radnik zbog isplate nadoknade našao u osobito teškom socijalnom ili materijalnom položaju.

Članak 127.

Ako radnik na radu ili u vezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzroči štetu trećoj osobi, a tu je štetu nadoknadila Knjižnica, radnik je dužan Knjižnici vratiti iznos koji je Knjižnica isplatila trećoj osobi.

Članak 128.

Postupak u vezi s utvrđivanjem i naplatom štete vodi Ravnatelj.

Ako radnik ne nadoknadi štetu dragovoljno, Ravnatelj treba protiv radnika pokrenuti postupak za prisilnu nadoknadu štete.

Članak 129.

Radnik ima pravo na nadoknadu štete od Knjižnice ako pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, odnosno ako mu Knjižnica prouzroči štetu povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Obilježje i visinu štete iz stavka 1. ovoga članka radnik mora dokazati.

Nastalu štetu iz stavka 1. ovoga članka Knjižnica će nadoknaditi prema Zakonu o obveznim odnosima, prema pravomoćnoj sudskoj odluci, odnosno prema ovršnoj ispravi.

XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 130.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika vrše se po istom postupku kao i donošenje ovog Pravilnika.

Članak 131.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika, prestaje važiti Pravilnik o radu Hrvatske knjižnice i čitaonice od 01. veljače 2001. godine.

Članak 132.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana nakon objave na oglasnoj ploči Hrvatske knjižnice i čitaonice Sali.

Članak 133.

Prethodnu suglasnost na ovaj Pravilnik dao je načelnik Općine Sali.

Sali, 10. srpnja 2020. godine.

Ravnatelj

Ante Mihić



KLASA: 612-04/20-01/02
URBROJ: 2198/15-03-20-3