

Sukladno odredbi čl. 26. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19; dalje: ZOR) i čl. 9. Statuta Knjižnice i čitaonice Šenkovec, ravnateljica Knjižnice i čitaonice Šenkovec (dalje u tekstu: Poslodavac) uz suglasnost Općinskog vijeća Općine Šenkovec (KLASA: 021-05/22-14, URBROJ: 2109/25-22-13 od 29.11.2022.) dana 30.11.2022. donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Predmet pravilnika

Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom o radu Poslodavca (u nastavku teksta: Pravilnik) i njegovim priložima uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika (u nastavku teksta: radnik; pojam obuhvaća radnike ženskog i muškog spola, bez diskriminacije) zaposlenih kod Poslodavca, plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca, ako ta pitanja nisu riješena kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.
- (2) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.
- (3) Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene kod Poslodavca.
- (4) Kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi Pravilnika, one postaju sastavni dio ugovora o radu.

Temeljna prava i obveze radnika i poslodavca

Članak 2.

- (1) U slučaju da su prava i obveze radnika koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, drukčije uređena ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, Zakonom o radu, ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na radnike Poslodavca, primjenjuje se najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom o radu, ili drugim zakonom, nije određeno drukčije.
- (2) Prije sklapanja ugovora o radu, Poslodavac je dužan upoznati radnika s odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata Poslodavca kojima se uređuju prava i obveze radnika kod Poslodavca.
- (3) Radnik je dužan obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca.
- (4) Poslodavac će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.
- (5) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, sukladno posebnom zakonu i drugim propisima, a sve poštujući prava i dostojanstvo radnika.
- (6) Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Poslodavcem za vrijeme redovitog radnog vremena, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, odnosno njegovog pravnog zastupnika. Radnik je dužan poštovati sve propise o radu Republike Hrvatske, posebno one odredbe ugovora o radu, Pravilnika, ili kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca koje se odnose na radno vrijeme radnika, disciplinu, održavanje opreme, te naredbe i usvojene postupke rada te usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada kod Poslodavca. Radnik ima pravo i obvezu stalno se obrazovati, usavršavati i osposobljavati sukladno potrebama radnog procesa.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanje radnog odnosa

Članak 3.

- (1) Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi ravnatelj.
- (2) Radnici koji se zapošljavaju moraju ispunjavati posebne uvjete za obavljanje pojedinih poslova propisane zakonom ili drugim propisom. Općim aktom poslodavac može utvrditi za pojedina radna mjesta dodatne posebne uvjete, kao i posebne uvjete za obavljanje poslova za koje posebni uvjeti nisu propisani zakonom ili drugim propisom (npr. strani jezik poznavanje rada s računalnim programom itd.).
- (3) Poslodavac može odrediti provedbu postupka provjere sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

Članak 4.

- (1) Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu koji mora sadržavati najmanje elemente propisane zakonom:

- ☐ o strankama te njihovu prebivalištu odnosno sjedištu;
- ☐ o mjestu odnosno mjestima rada radnika;
- ☐ o nazivu, naravi i vrsti rada, odnosno popisu ili opisu poslova na kojima se radnik zapošljava;
- ☐ o danu početka rada;
- ☐ o očekivanom trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme;
- ☐ o trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo;
- ☐ o otkaznim rokovima;
- ☐ o osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate na koja radnik ima pravo
- ☐ o trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6, 7, 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik koji uređuje ta pitanja. U tom slučaju odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

- (2) Radnik stupa na rad prvog radnog dana određenog ugovorom o radu.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme i obvezuje radnika i Poslodavca dok ga jedna od navedenih ugovornih strana ne otkaže, ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, ili zakonom.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 6.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani: (i) rokom; (ii) izvršenjem određenog posla; (iii) nastupanjem određenog događaja.
- (2) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru, ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti. Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, ili je zbog nekih drugih

objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom. Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine. Prethodno navedena ograničenja ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme. 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. U slučaju da je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona, ili Pravilnika, ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 7.

- (1) Poslodavac snosi troškove liječničkog pregleda radnika sukladno ugovoru o radu, odredbama Pravilnika, kolektivnog ugovora, zakona i drugih propisa. Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveze preuzete ugovorom o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojim radnik dolazi u dodir.
- (2) O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan odmah, odnosno čim mu to zdravstveno stanje dopušta obavijestiti Poslodavca, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Članak 8.

- (1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati prostore, 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 radnik obavlja.
- (2) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.
- (3) Poslodavac je dužan osigurati osposobljavanje radnika za rad na siguran način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Članak 9.

- (1) Poslodavac osigurava provedbu propisanih mjera zaštite na radu.
- (2) Poslodavac zasebnim aktima, sukladno zakonu i drugim propisima, određuje tko provodi organizaciju i mjere zaštite na radu.

Članak 10.

- (1) U obavljanju svojih svakodnevnih poslova, radnik je obavezan raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život, ili zdravlje, kao i zdravlje i život drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja.
- (2) Radnik sam odgovara za svoju sigurnost i zdravlje kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika uzrokovano njihovim ponašanjem na poslu.

Članak 11.

- (1) Zabranjen je rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava te unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava na radno mjesto i u druge prostore Poslodavca.
- (2) Zabranjeno je pušenje u prostorima poslodavca.

Članak 12.

- (1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno ZR ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
- (2) Radnici su obvezni dostaviti Poslodavcu sve podatke i izmjene dostavljenih podataka, potrebne za vođenje evidencija rada i drugih evidencija određenih zakonom, drugim propisom ili općim aktom poslodavca.

Članak 13.

- (1) Poslodavac je dužan prikupljati podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada, sukladno posebnom propisu.
- (2) Radnici su dužni radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, Poslodavcu pravodobno dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, kao i promjene tih podataka.
- (3) Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSoblJAVANJE ZA RAD

Probni rad

Članak 14.

- (1) Sa svakim radnikom s kojim se sklapa ugovor o radu može se ugovoriti probni rad koji ne može trajati duže od šest mjeseci.
- (2) Poslodavac može otkazati ugovor o radu za vrijeme trajanja probnog rada sukladno Zakonu o radu, te u tom slučaju otkazni rok iznosi najmanje sedam kalendarskih dana.

Članak 15.

- (1) Rad radnika s kojim se ugovara probni rad nadzire, prati i ocjenjuje njegov neposredni rukovoditelj.
- (2) U slučaju da radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazat će mu se ugovor o radu.

Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 16.

- (1) Poslodavac, sukladno potrebama i mogućnostima, omogućava i potiče obrazovanje i osposobljavanje radnika organizirajući interne tečajeve stručnog usavršavanja, te sudjeluje u snošenju troškova vanjskih programa obrazovanja i osposobljavanja radnika.
- (2) Radnici su dužni sudjelovati u programima obrazovanja i osposobljavanja na koje su upućeni od strane Poslodavca i na njegov teret.

Pripravnik-vježbenik i način osposobljavanja pripravnika-vježbenika

Članak 17.

- (1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika-vježbenika.
- (2) Ugovor o radu pripravnika-vježbenika može se sklopiti na određeno vrijeme, te traje najdulje

godinu dana, osim ako je zakonom propisano drugačije, nakon čega isti polaže stručni ispit.

(3) Pripravniku-vježbeniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu.

V. RADNO VRIJEME

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 18.

Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca, ili ugovorom o radu nije određeno drukčije. Raspored radnog vremena utvrđuje poslodavac svojom odlukom.

Članak 19.

- (1) Rad u nepunom radnom vremenu ugovara se sukladno potrebama organizacije rada Poslodavca. Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u vezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.
- (2) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i sl.), ako ih Poslodavac isplaćuje, utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.
- (3) Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 20.

Na poslovima koji su posebnim propisom utvrđeni kao poslovi na kojima ni uz primjenu mjera zaštite i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju na zdravlje zaposlenika. Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ostvaruju sva prava kao da rade u punom radnom vremenu.

Prekovremeni rad

Članak 21.

- (1) Radnik na pisani zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada ili u sličnim slučajevima prijeke potrebe. Prekovremeni rad ne smije trajati duže od deset sati tjedno, niti duže od sto osamdeset sati godišnje. Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.
- (2) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dopunskom radu kod drugog poslodavca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 22.

- (1) Ako priroda posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine 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) Poslodavac utvrđuje plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostavlja inspektoru rada, osim u slučaju da je preraspodjela radnog vremena predviđena kolektivnim ugovorom, ili sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca. Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 23.

Radnik koji radi najmanje šest sati ima pravo na stanku (odmor) u tijeku rada od trideset minuta. Odluku o rasporedu korištenja stanke donosi Poslodavac.

Dnevni odmor

Članak 24.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 25.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor. Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Godišnji odmor

Članak 26.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od četiri tjedna.

(2) Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima koji su kolektivnim ugovorom, Pravilnikom, ili drugim općim aktima Poslodavca, utvrđeni kao poslovi na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštita od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana, pri čemu se broj radnih dana koji se uračunavaju u trajanje godišnjeg odmora određuje sukladno stavku 1. ovog članka.

Članak 27.

Trajanje godišnjeg odmora određeno u prethodnom članku Pravilnika povećava se:

- | | |
|---|--------------|
| ☐ za navršenih 5 godina ukupnog radnog staža | 1 radni dan |
| ☐ za zaposlenike koji su navršili 5 godina radnog staža, na svakih daljnjih 5 godina | 1 radni dan |
| ☐ za obavljanje poslova za koje je potrebna visoka školska sprema radna dana | 3 |
| ☐ za obavljanje poslova za koje je potrebna viša školska sprema | 2 radna dana |
| ☐ roditelj, usvojitelj ili skrbnik djeteta mlađeg od 7 godina | 2 radna dana |
| ☐ roditelj, usvojitelj ili skrbnik djeteta s teškoćama u razvoju | 4 radna dana |
| ☐ radnik koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji radna dana | 2 |
| ☐ osoba s invaliditetom | 2 radna dana |

(2) Prava radnika na povećani broj dana godišnjeg odmora iz ovog članka kumuliraju se, ali ukupno trajanje godišnjeg odmora zajedno s povećanim brojem dana ne može biti dulje od 30 radnih dana.

Članak 28.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu i Zakonom o radu, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(2) Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili 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 petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

(5) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno pravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Članak 29.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca, uračunavajući i sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

Plaćeni dopust

Članak 30.

(1) Radnik tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od sedam radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji, u vrijeme nastupanja, ili neposredno nakon tih događaja, prema sljedećim kriterijima:

- sklapanje braka radnika	5 radnih dana;
- sklapanje braka djeteta (vlastita ili usvojena djeca, ili kojoj je skrbnik) radni dan;	1
- rođenje djeteta	5 radnih dana;
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, unuka	5 radnih dana;
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidbe	2 radna dana;
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- polaganje stručnog ispita prvi put	10 radnih dana
- radnik dobrovoljni darivatelj krvi ostvaruje pravo na 1 (jedan) plaćeni slobodan dan, koji koristi na dan darivanja krvi (propisano Zakonom o radu), osim ako kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.	

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za smrtni slučaj prema kriterijima iz stavka 1. ovog članka, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je koristio tijekom iste godine po drugim osnovama. Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac, temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.

Neplaćeni dopust

Članak 31.

Temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika, Poslodavac može pisanom odlukom odobriti neplaćeni dopust radniku za njegove važne osobne potrebe kao što su: njega bolesnog člana uže obitelji, obrazovanje te iz drugih opravdanih osobnih razloga, ako to priroda posla dopušta. Ako zakonom nije drukčije određeno, prava i obveze radnika iz radnog odnosa miruju za vrijeme neplaćenog dopusta.

VII. PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

Plaća i naknada plaće

Članak 32.

(1) Za obavljeni rad kod Poslodavca, radnik ima pravo na plaću koja se isplaćuje u novcu najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec, ako kolektivnim ugovorom, ili ugovorom o radu nije drukčije određeno.

(2) Za vrijeme opravdane spriječenosti za rad radnik ima pravo na naknadu plaće, koja se isplaćuje zajedno s plaćom, odnosno umjesto u nje, u rokovima isplate plaće.

(3) Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je na radu za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu poslodavca.

(4) Ako ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

(5) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u iznosu od 85% od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca prije nego je započeo s bolovanjem, odnosno prema Zakonu koji regulira pitanje utvrđivanja osnove od koje se obračunava bolovanje. Radniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu, pripada naknada plaće u iznosu 100% njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca prije nego je započeo s bolovanjem.

(6) Ozljeda na radu je ona ozljeda radnika nastala u prostoru poslodavca u kojem obavlja rad ili ga tijekom rada koristi, odnosno može mu pristupiti, te prostor koji nije prostor poslodavca, ali radnik u njemu obavlja rad, zatim na putu poduzetom radi izvršavanja radnih zadataka (službeni put isl.) i na putu poduzetom radi stupanja na rad ili povratka s rada, a koja je prouzročena neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem i koja je uzročno vezana uz obavljanje radnih zadataka.

Ozljedom na radu ne smatra se ona ozljeda radnika koja je nastala nakon napuštanja radnog mjesta zbog obavljanja privatnih poslova.

(7) Naknada plaće zbog bolovanja koje se isplaćuje na teret HZZO-a isplaćuje se prema uvjetima HZZO-a.

(8) Poslodavac ne smije radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenog kolektivnim ugovorom.

Članak 33.

- (1) Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak predstavlja zbroj umnoška osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem zaposlenik radi i dodatka na radni staž.
- (2) Mjesečna najniža osnovica za izračun osnovne mjesečne plaće je bruto osnovica Općine Šenkovec utvrđena odlukom Općinskog vijeća Općine Šenkovec.
- (3) Ugovorne strane su sporazumne da će se automatski primijeniti promjena visine osnovice za obračun plaće.
- (4) Radniku pripada dodatak na radni staž za svaku navršenu godinu ukupnog staža u visini od 0,5% od prvog dana sljedećeg mjeseca, u odnosu na mjesec stjecanja prava.
- (5) Dodatak za radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijent složenosti poslova radnog mjesta pomnoži za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 34.

- (1) Kod poslodavca, sukladno Standardu za narodne knjižnice u Republici Hrvatskoj (Narodne novine 107/2021) trebaju biti zaposlena najmanje dva stručna knjižničarska djelatnika, od kojih je najmanje jedan knjižničar.
- (2) Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta radnika kod poslodavca utvrđuju se zasebno Odlukom prihvaćenom od strane Predstavničkog tijela osnivača.

Dodatak na plaću

Članak 35.

Osnovna plaća iz čl. 33. Pravilnika uvećava se za:

prekovremeni rad _____ 50%;
rad noću _____ 40%;
rad nedjeljom _____ 35%;
rad blagdanom ili drugim neradnim danom propisanim zakonom ____ 50%.

Regres

Članak 36.

- (1) Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini neoporezivog izdatka prema Pravilniku o porezu na dohodak.
- (2) Regres se isplaćuje u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Odredbe ovog članka primjenjivat će se ovisno o sredstvima osiguranim u Proračunu za tu namjenu i financijskim mogućnostima Općine.

Otpremnina kod odlaska u mirovinu

Članak 37.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u neoporezivom iznosu prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Novčana pomoć

Članak 38.

Zaposlenik odnosno njegova obitelj imaju pravo na novčanu pomoć u visini neoporezivog iznosa

prema Pravilniku o porezu na dohodak u slučaju:

- ☐ smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada;
- ☐ smrti zaposlenika;
- ☐ smrti supružnika, djeteta ili roditelja zaposlenika.

Novčane nagrade i naknade

Članak 39.

Zaposlenik ima pravo na novčane nagrade i naknade, i to:

- ☐ jubilarnu nagradu, za svakih navršenih 5 godina rada kod poslodavca u visini jedne aktualne osnovice za obračun plaće;
- ☐ troškove prijevoza, troškove upotrebe privatnog vozila u službene svrhe tj. za potrebe poslodavca, dnevnice te troškove noćenja za službeni put u zemlji u visini propisanoj za korisnike sredstava Općinskog proračuna;
- ☐ naknadu za dolazak na posao i odlazak s posla u visini propisanoj za korisnike sredstava Općinskog proračuna.

VIII. POSLOVNA TAJNA I ZAŠTITA IMOVINE I PODATAKA POSLODAVCA

Poslovna tajna

Članak 40.

Svi podaci Poslodavca, poslovne ili osobne naravi, pojedinosti organizacije i ustroja Poslodavca, koje je radnik saznao u obavljanju svojih poslova, smatraju se poslovnom tajnom. Radnik se obvezuje čuvati sve službene, tehničke i komercijalne podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu iz stavka 1. ovog članka za vrijeme radnog odnosa kod Poslodavca i nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca.

Zaštita imovine i podataka poslodavca

Članak 41.

- (1) Sa svim uređajima, drugim predmetima i priborom mora se postupati stručno i s pažnjom, a materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada. Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje, ili nenamjensko korištenje imovinom kojom se koristi Poslodavac. Iz prostora Poslodavca ne smije se iznositi imovina Poslodavca, uključujući poslovne dokumente, izvode iz poslovne dokumentacije, ili bilo kakva druga dokumentacija u originalu ili preslici, bez pisanog odobrenja Poslodavca.
- (2) Poslodavac može dati nalog za obavljanje pregleda zaposlenika pri ulazu i izlazu iz radnih prostora radi sprječavanja otuđivanja imovine.
- (3) Zabranjeno je svako unošenje uređaja za audio i vizualno snimanje te uređaja za prijenos podataka bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca. Zabranjeno je korištenje imovine Poslodavca u privatne svrhe, uključujući i sredstva komunikacije, bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Prestanak ugovora o radu

Članak 42.

- (1) Ugovor o radu prestaje na način i iz razloga kako je propisano Zakonom o radu.
- (2) Kod otkaza ugovora o radu za radnika i Poslodavca se primjenjuju otkazni rokovi iz Zakona o radu.
- (3) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada po odluci poslodavca, Poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- (4) Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa radi koje uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć te radi koje radni odnos prestaje izvanrednim otkazom poslodavca, smatra se primjerice osobito:
 - otuđenje imovine poslodavca;
 - neovlašteno prisvajanje imovinske koristi;
 - povreda poslovne tajne;
 - preuzimanje drugog posla bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca;
 - i druge povrede obveza iz radnog odnosa zbog kojih uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (4) Radnik stječe pravo na otpremninu ispunjenjem uvjeta iz Zakona. Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne polovine prosječne mjesečne bruto plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

X. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 43.

- (1) Poslodavac štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja (u nastavku teksta: uznemiravanje), te poduzimanjem preventivnih mjera.
- (2) Uznemiravanja iz stavka 1. ovog članka predstavljaju povredu obveze iz ugovora o radu.
- (3) Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe Poslodavcu radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u nastavku teksta: pritužba). Pritužba se podnosi u pisanom obliku, ili usmeno na zapisnik.

Postupak po pritužbi radnika

Članak 44.

- (1) Osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi i njegovog zamjenika imenuje direktor pisanom odlukom, na mandat od četiri godine, uz mogućnost reizbora.
- (2) U slučaju da se pritužba podnosi protiv ovlaštene osobe iz stavka 1. ovog članka, ili da je ovlaštena osoba iz stavka 1. ovog članka na bilo koji način spriječena primiti i rješavati po pritužbi, osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbe je zamjenik ovlaštene osobe. U slučaju da se pritužba podnosi protiv ovlaštene osobe i zamjenika, o pritužbama odlučuje direktor.

Članak 45.

Postupak po pritužbi je hitan i provodi se na način koji ničim ne vrijeđa dostojanstvo radnika. Po zaprimanju pritužbe, ovlaštena osoba dužna je u roku od tri dana od dana dostave pritužbe istu

ispitati i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja. U postupku ispitivanja pritužbe, ovlaštena osoba ispitat će podnositelja pritužbe, radnika na kojeg se pritužba odnosi, te druge radnike koji budu predloženi od strane podnositelja pritužbe i radnika na kojeg se pritužba odnosi. Tijekom postupka ispitivanja pritužbe ovlaštena osoba dužna je utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, uzimati izjave radnika te izvesti sve druge potrebne dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica. O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i sudionik u postupku o čijem se iskazu sastavlja zapisnik. U slučaju da podnositelj pritužbe to traži, ovlaštena osoba će tijekom postupka ispitivanja pritužbe predložiti Poslodavcu mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe spriječile daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojeg je pritužba podnesena, uključujući i privremeni premještaj.

Članak 46.

(1) U slučaju da se nakon provedenog postupka utvrdi da je pritužba opravdana, ovlaštena osoba dužna je odmah upozoriti Poslodavca na potrebu poduzimanja jedne od hitnih mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja.

(2) Mjere iz stavka 1. su sljedeće:

upozorenje;

opomena s upozorenjem na mogućnost otkaza u slučaju daljnjeg uznemiravanja;

redovni skrivljeni otkaz ugovora o radu;

izvanredni otkaz ugovora o radu kod osobito teških oblika uznemiravanja.

(3) Podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva su tajni. Za tajnost podataka iz stavka 1. ovog članka odgovaraju svi radnici koji su sudjelovali u postupku o čemu moraju biti prethodno upozoreni od ovlaštene osobe, što se konstatira u zapisniku o obavljenim radnjama u postupku.

XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 47.

(1) Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan ZOR-om za njegovo donošenje, uz suglasnost osnivača.

(2) Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca izložen na vidljivom mjestu, na način da je dostupan na uvid svim radnicima na koje se odnosi. Osim toga, Pravilnik se objavljuje na internim mrežnim stranicama Poslodavca.

(3) Pravilnik se uvijek može dobiti na uvid kod Poslodavca, a na zahtjev radnika poslodavac je dužan radniku omogućiti izradu preslike pravilnika o radu na trošak radnika.

Članak 48.

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

Ravnateljica:

Božica Mezga

Utvrđuje se da je osnivač, Općina Šenkovec, na ovaj Pravilnik o radu Knjižnice i čitaonice Šenkovec dala suglasnost Odlukom Općinskog vijeća Općine Šenkovec
Klasa: 021-02/22-14, Urbroj: 2109/25-22-13, od 29.11.2022. (14. sjednica Općinskog vijeća Općine Šenkovec.)

Ovaj Pravilnik o radu Knjižnice i čitaonice Šenkovec objavljen je na oglasnoj ploči Knjižnice i čitaonice Šenkovec dana 30.11.2022., a stupa na snagu dana 8.12.2022.