

Na temelju članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“ 93/14) i članka 34. Statuta Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak, KLASA:012-03/14-01/01, URBROJ:2176/05-20-14-4 od 29.travnja 2014. godine, koji je izmijenjen Odlukom o izmjenama Statuta Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak, KLASA:012-03/16-01/01,URBROJ:2176/05-20-02-16-4 od 30.studenog 2016. godine i Statuta Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak – pročišćeni tekst, KLASA: 012-03/17-01/01,URBROJ:2176/05-20-02-17-1 od 18.siječnja 2017.godine, uz prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom, Upravno vijeće Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak na svojoj 25.sjednici održanoj dana 20.veljače 2017. donijelo je

PRAVILNIK O RADU NARODNE KNJIŽNICE I ČITAONICE VLADO GOTOVAC SISAK

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom o radu (u nastavku teksta:Pravilnik), u skladu sa Zakonom o radu uređuju prava i obveze između radnika i Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak, zastupane po ravnatelju (u nastavku teksta: Poslodavac), plaće, organizacija rada, zaštita dostojanstva radnika i druga pitanja u svezi s radom.

Članak 2.

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

Ako se pojedina pitanja iz radnog odnosa urede na drukčiji način pisanim sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, primjenjivat će se pravna pravila iz sporazuma.

U slučaju kada su odredbe ugovora o radu povoljnije za radnika od odredaba ovog Pravilnika, primjenjuje se ugovor o radu.

U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

II. TEMELJNE OBVEZE POSLODAVCA I RADNIKA

Temeljne obveze poslodavca

Članak 3.

Temeljna je obveza Poslodavca radniku dati posao i da mu za obavljani rad isplati plaću i omogući korištenje drugih prava određenih zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, ali i da dobrom organizacijom obavljanja poslova iz djelatnosti osigura zaštitu zdravlja i osobnosti radnika.

Ostale obveze Poslodavca detaljnije su regulirane u poglavlju VII. i VIII. ovog Pravilnika.

Temeljne obveze radnika

Članak 4.

Radnik je dužan osobno obavljati poslove radi kojih je zasnovao radni odnos, poštivajući upute Poslodavca i u svemu vodeći računa o zaštiti interesa Poslodavca. Radnik je dužan svoje usluge rada podrediti organizacijskim zahtjevima kojima se ostvaruju ciljevi poslovanja poslodavca. Ova obveza radnika podrazumijeva napose: obavljati poslove savjesno i u skladu s pravilima struke, ekonomično koristiti sredstva poslodavca, aktivno surađivati s ostalim radnicima vodeći računa o cjelovitosti radnog procesa, uljudno se ponašati prema svim osobama s kojima dolazi u kontakt prilikom obavljanja rada, paziti da svojim radnjama ili propuštanjem, na radu i izvan rada, ne nanosi štetu ugledu poslodavca.

Sa svim uređajima i priborom kojima se radnik služi u obavljanju posla ili ih održava mora se postupati stručno i s pažnjom dobrog gospodara. Materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada. Radno mjesto i sredstva za rad radnik je obavezan urediti svakoga dana pred kraj radnog vremena.

Posebna je obveza radnika da Poslodavca na primjeren način izvijesti o spriječenosti i razlozima spriječenosti za dolazak na posao, a najkasnije u roku od tri sata od početka radnog vremena.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz prethodnog stavka ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od 24 sata od prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Obavještanje radnika

Članak 5.

Obavještanje radnika obavlja se putem oglasnih ploča u prostorijama u kojima radnici obavljaju djelatnost Poslodavca ili na drugi radnicima dostupan način.

Radnik se ne može pozivati da objavljeni oglas nije pročitao.

III. ZAŠTITA ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 6.

Poslodavac je dužan voditi i organizirati poslovanje na način i uz uvjete koji će omogućiti zaštitu života, zdravlja i privatnosti radnika, sukladno zakonu, posebnim propisima i aktima Poslodavca, te naravi poslova i djelatnosti.

Poslodavac je dužan omogućiti nesmetani rad povjerenika radnika za zaštitu na radu, sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru.

Članak 7.

Radnik je dužan:

- * raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život i zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja,
- * na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti od rada, pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,
- * upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima kao i na neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
- * upoznati Poslodavca ili nadležnog liječnika, pri sklapanju ugovora o radu i u tijeku rada, na tjelesne nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život i zdravlje radnika ili njegovu radnu sredinu,
- * ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- * podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti,
- * pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen.

Nepostupanje u skladu sa stavkom 1. ovog članka predstavlja povredu radne obveze i opravdani razlog za skrivljeni otkaz ugovora o radu (redoviti, odnosno izvanredni).

Članak 8.

Radnici su obvezni Poslodavcu ili osobi za to ovlaštenoj od strane Poslodavca, dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama iz oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i sl..

Izmijenjeni podaci moraju se pravovremeno dostaviti ovlaštenoj osobi Poslodavca.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 9.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika

Članak 10.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 11.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca, nadređenih radnika, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano na temelju diskriminacije u smislu Zakona o radu koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 12.

Poslodavac će posebnom odlukom imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

U slučaju povrede dostojanstva radnika, radnik može dati pritužbu (pisano ili usmeno na zapisnik) Poslodavcu odnosno za to ovlaštenoj osobi.

Poslodavac, odnosno ovlaštena osoba, je dužna u roku od 8 dana od dana primitka pritužbe ispitati i riješiti pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 13.

Kada se u postupku iz čl. 12. ovog Pravilnika utvrdi da je netko od nadređenih radnika ili suradnika svojim postupcima ili ponašanjem ugrozio dostojanstvo drugog radnika (uznemiravao ili spolno uznemiravao) Poslodavac može, ovisno o pojedinom slučaju, poduzeti sljedeće mjere:

- * drukčije rasporediti rad određenih radnika ili promijeniti mjesto rada određenih radnika, ako to priroda posla omogućava
- * dati pisano upozorenje na mogućnost otkaza ugovora o radu
- * otkazati ugovor o radu (redovito ili izvanredno).

IV. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 14.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Svaki radnik može zasnovati radni odnos ako ispunjava opće uvjete predviđene zakonom, a posebne uvjete ako je to utvrđeno zakonom ili ovim Pravilnikom za određena radna mjesta.

Članak 15.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, Poslodavac može raskinuti ugovor o radu.

Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti uvid u Pravilnik o radu i druge akte Poslodavca kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

Prethodno provjeravanje sposobnosti radnika

Članak 16.

Prije zasnivanja radnog odnosa mogu se provjeriti stručne i druge sposobnosti radnika za obavljanje određenih poslova.

Članak 17.

U slučaju iz prethodnog članka, poslodavac će odlučiti koji će se oblik provjeravanja primijeniti (obavljanje određenog radnog zadatka, audicija, test i tome slično) i odrediti osobe koje će provesti provjeravanje i podnijeti Poslodavcu izvještaj i mišljenje.

Probni rad

Članak 18.

Ugovorom o radu može se odrediti probni rad u najdužem trajanju:

- * za poslove do III. stupnja stručne spreme do 1 mjesec
- * za poslove IV. stupnja stručne spreme..... do 2 mjeseca
- * za poslove V. I VI. stupnja stručne spreme do 4 mjeseca
- * za poslove VII. stupnja stručne spreme do 6 mjeseci.

Članak 19.

Probni rad radnika tijekom probnog roka prati osoba koju određuje Poslodavac.

Ako se za vrijeme probnog rada radnik razboli ili nastanu druge objektivne smetnje zbog kojih nije mogao raditi, Poslodavac može odlučiti da se probni rad produžava za onoliko vremena koliko su trajale objektivne smetnje.

Članak 20.

Osoba zadužena za praćenje probnog rada dužna je, najkasnije osam dana prije isteka probnog rada, dostaviti Poslodavcu obrazloženu ocjenu o radnikovoj radnoj sposobnosti.

Ako po ocjeni osobe iz prethodnog stavka ovog članka radnik nije udovoljio uvjetu probnog rada, Poslodavac mu može redovito otkazati ugovor o radu uz otkazni rok od sedam dana.

Pripravnici

Članak 21.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, može se zaposliti kao pripravnika.

Pripravnik zasniva radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme, ovisno o potrebama Poslodavca.

Članak 22.

Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, te prava i obveze pripravnika za vrijeme pripravničkog staža.

Za vrijeme pripravništva radnik prima plaću u visini od 80% od osnovne plaće pripadajućeg radnog mjesta.

Članak 23.

Prilikom zapošljavanja pripravnika, Poslodavac će odlukom imenovati osobu (mentora) koja će, tijekom pripravničkog staža, pratiti osposobljavanje pripravnika.

Za mentora mora biti imenovana osoba s najmanje onim stupnjem stručne spreme koju ima pripravnik, time da ne mora biti zaposlena kod Poslodavca.

Članak 24.

Na stažiranje pripravnika i polaganje stručnog ispita primjenjuju se odredbe Zakona o knjižnicama i provedbeni propisi doneseni sukladno odredbama tog zakona.

V. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 25.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, a raspoređuje se na pet, odnosno šest radnih dana u tjednu.

Odluku o rasporedu radnog vremena na radne dane, kao i o početku i kraju radnog vremena donosi Poslodavac uz prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom.

Članak 26.

Ako to zahtjeva potreba procesa rada organiziranog u smjenama, puno ili nepuno radno vrijeme ne mora biti raspoređeno jednako po tjednima, te se u tom slučaju puno ili nepuno radno vrijeme utvrđuje kao prosječno tjedno radno vrijeme unutar razdoblja od četiri mjeseca, pri čemu odstupanje od punog radnog vremena iz članka 25. stavak 1. ovog Pravilnika, ne smije iznositi više od dvanaest sati mjesečno.

U slučaju iz prethodnog stavka ovog članka, radnik može raditi najviše četrdeset osam sati tjedno.

Sve odluke o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena, osim odluke o hitnom prekovremenom radu, Poslodavac mora objaviti najkasnije tjedan dana prije početka primjene.

Nepuno radno vrijeme

Članak 27.

Poslodavac može donijeti odluku da se u određenim slučajevima na svakom radnom mjestu radi nepuno radno vrijeme.

Odlukom Poslodavca utvrđuje se početak i završetak rada odnosno radnog vremena za radna mjesta na kojima se rad obavlja u nepunom radnom vremenu.

Zasnivanje radnog odnosa za radna mjesta s nepunim radnim vremenom obavlja se po postupku i na način kao i za radna mjesta s punim radnim vremenom.

Članak 28.

Radnik koji je zasnovao radni odnos s nepunim radnim vremenom ima prava i obveze kao i ostali radnici, ali ih ostvaruje u opsegu koji odgovara dužini radnog vremena tog radnika, te njegovim rezultatima rada.

Prekovremeni rad

Članak 29.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima prijeke potrebe.

O odluci o uvođenju prekovremenog rada, Poslodavac je dužan izvijestiti radnike na način propisan ovim Pravilnikom. U hitnim slučajevima radnik je dužan raditi prekovremeno i na temelju usmenog naloga neposrednog rukovoditelja.

Prekovremeni rad dozvoljen je najviše do 8 sati tjedno, time da prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 32 sata mjesečno, ni duže od 180 sati godišnje.

U slučajevima propisanim Zakonom o radu, Poslodavac je dužan o prekovremenom radu obavijestiti inspektora rada.

Zabranjen je prekovremeni rad:

- * malodobnih radnika
- * trudnica, majki s djetetom do tri godine starosti, i samohranih roditelja s djetetom do šest godina starosti, radnika koji rade u nepunom radnom vremenu, osim ako daju pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Članak 30.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima pravo u toku radnog vremena na dnevni odmor (stanku), u trajanju od 30 minuta, time da vrijeme korištenja stanke određuje Poslodavac.

Tijekom vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, koji koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, mora mu se u sljedećem tjednu osigurati dan tjednog odmora.

Ako se, radi potrebe posla, dan tjednog odmora ne može osigurati u roku iz prethodnog stavka ovog članka, radniku se može naknadno osigurati korištenje tjednog odmora, prema odluci ravnatelja, ali najkasnije u roku od 14 dana.

Godišnji odmor

Članak 31.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, odnosno 20 radnih dana.

Na utvrđeni najmanji broj radnih dana godišnjeg odmora iz st. 1. ovog članka, pri utvrđivanju dužine trajanja godišnjeg odmora, dodaju se dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

1. s obzirom na složenost poslova:

- * radnicima VSS 5 dana
- * radnicima VŠS 4 dana
- * radnicima SSS 3 dana
- * radnicima NSS 2 dana

2. s obzirom na radni staž:

- * od 1 – 5 godina 1 dan

* od 6 – 10 godina	2 dana
* od 11 – 15 godina	3 dana
* od 16 – 20 godina	4 dana
* od 21 – 25 godina	5 dana
* od 26 – 30 godina	6 dana
* od 31 – 35 godina.....	7 dana
* više od 35 godina	8 dana

3. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

* roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom	2 dana
* roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po	1 dan
* samohranom roditelju djeteta do 15 godina.....	2 dana
* roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na drugu djecu	3 dana
* za rad u smjenama.....	2 dana
* invalidu	3 dana

4. prema doprinosu na radu

* ako ostvari vrlo uspješne radne rezultate rada.....	2 dana
* ako ostvaruje uspješne rezultate rada.....	1 dan

Ukupno trajanje godišnjeg odmora prema kriterijima iz prethodnog stavka ovog članka je maksimalno 30 radnih dana.

Pri utvrđivanju godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni Zakonom, te razdoblje privremene nesposobnosti za rad utvrđene od strane nadležnog liječnika.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor iz st. 1. i 2. ovog članka, nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u slučajevima propisanim Zakonom o radu. Iznimno, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja, ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 32.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine i o istom obavještava radnike na način propisan ovim Pravilnikom.

Poslodavac će, kada mu to organizacija rada omogućava, uvažiti iskazane želje radnika za razdoblje korištenja godišnjeg odmora.

O trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora pojedinog radnika, Poslodavac donosi odluku, koju je dužan radniku dostaviti najkasnije 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih poslova, a na temelju odluke ravnatelja.

U slučaju iz prethodnog stavka ovog članka, radniku se mora omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavak korištenja godišnjeg odmora i naknaditi stvarne troškove (putni i drugi troškovi) prouzročene odgodom, odnosno pekidom korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje 2 dana prije korištenja.

Plaćeni dopust

Članak 33.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust do ukupno najviše 7 radnih dana u kalendarskoj godini, u slučajevima:

* zaključenja braka	5 dana
* rođenja djeteta	5 dana
* smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka, braće ili sestara	5 dana
* smrti roditelja supružnika, djedova ili baka	2 dana
* za elementarne nepogode koje su prouzročile teža oštećenja ili uništenja objekata za stanovanje radnika	5 dana
* selidbe u istom mjestu	2 dana
* selidbe na udaljenosti većoj od 50 km	3 dana
* dobrovoljno davanje krvi	2 dana
* teške bolesti djeteta ili roditelja	3 dana
* za nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama	1 dan
* sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe radničkog vijeća, sindikalnog rada i dr.	2 dana

Za pripremanje i polaganje stručnog ispita propisanog posebnim zakonom, radniku se može odobriti plaćeni dopust u trajanju od najduže 10 radnih dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj iz st. 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom godine iskoristio prema drugim osnovama.

U slučaju školovanja, stručnog osposobljavanja ili usavršavanja za potrebe i na zahtjev Poslodavca, pravo na plaćeni dopust radnika i trajanje plaćenog dopusta utvrdit će se ugovorom sklopljenim između radnika i Poslodavca.

Plaćeni dopust se koristi uvijek u vrijeme kad nastupi događaj zbog kojeg radnik ima pravo na dopust, a ako radnik u to vrijeme koristi godišnji odmor, bolovanje ili ne radi iz drugih opravdanih razloga propisanih Zakonom, nema pravo na plaćeni dopust.

Plaćeni dopust po osnovi dobrovoljnog davanja krvi, radnik će koristiti sukladno radnim obvezama i uz prethodni dogovor s Poslodavcem.

Neplaćeni dopust

Članak 34.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust. Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

VII. PLAĆE I NAKNADE

Članak 35.

Za obavljeni rad radniku pripada plaća, a za vrijeme opravdane spriječenosti za rad radniku pripada naknada plaće.

Radnik ima pravo i na druga primanja utvrđena zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom, drugim propisom ili ugovorom o radu.

Plaće

Članak 36.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od osnovne plaće i dodataka na plaću.

Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima na kojima radnik radi, čini umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova, uvećan za dodatak na radni staž u visini od 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Osnovicu za obračun plaće određuje Osnivač.

Koeficijenti složenosti poslova za pojedina radna mjesta utvrđena su Tarifnim prilogom koji je sastavni dio ovog Pravilnika.

Članak 37.

Ravnatelj može radniku isplatiti stimulativni dio plaće

1. za iznad prosječne rezultate rada do + 20 %
2. za ispod prosječne rezultate rada do – 10 %

Radnik čiji se rezultati rada tijekom tri mjeseca za redom, odnosno šest mjeseci s prekidima u razdoblju od dvanaest mjeseci ocijeni kao ispod prosječni, smatra se da ne ostvaruje rezultate rada u traženom opsegu i kvaliteti.

U takvim se slučajevima radnik raspoređuje u skladu s odredbama Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada koje odgovara njegovom zvanju i sposobnostima, a ako takvog radnog mjesta nema, radniku prestaje radni odnos.

Članak 38.

Osnovna plaća uvećava se:

- * za rad noću 40%
- * za prekovremeni rad 50%
- * za rad subotom ako je dan tjednog odmora25%
- * za rad nedjeljom 35%
- * za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 10%
- * za rad u drugoj smjeni ukoliko zaposlenik radi naizmjenično, ili najmanje dva radna dana u tjednu, u prvoj ili drugoj smjeni.....10%
- * za rad na dane blagdana, praznika i neradnih dana utvrđenim Zakonom 150%

Pravo na dodatak na plaću iz prethodnog stavka, radnici imaju samo za sate rada ostvarene u navedenim uvjetima.

Članak 39.

Dodaci iz članka 38. ovog Pravilnika međusobno se ne isključuju, a isplaćuju se u okviru godišnje ukupno odobrenog iznosa plaće utvrđenog proračunom Grada Siska.

Umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada jednak je 1 sat i 30 minuta redovnog rada), te mu se u tom slučaju izdaje rješenje u kojem se navodi broj slobodnih dana i vrijeme korištenja, kao i kada je taj prekovremeni rad ostvaren.

Naknade plaće

Članak 40.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi u sljedećim slučajevima:

- * plaćenog dopusta
- * godišnjeg odmora
- * državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- * za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika
- * za vrijeme prekida rada zbog toga što Poslodavac nije poduzeo mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Članak 41.

Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg utvrđuje se u visini prosječne mjesečne plaće radnika isplaćene u prethodna tri mjeseca prije korištenja godišnjeg odmora. Naknada za korištenje godišnjeg odmora isplaćuje se u terminu isplate plaće za mjesec u kojem je korišten godišnji odmor.

Članak 42.

U slučaju odsutnosti radnika s rada zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini 95% plaće radnika isplaćene u mjesecu koji prethodi bolovanju.

U slučajevima bolovanja zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, radniku pripada naknada plaće u visini 100% osnovice iz prethodnog stavka ovog članka.

Isplate plaće i naknade plaće

Članak 43.

Plaće i naknade plaće isplaćuju se najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec. Plaća se isplaćuje u razdobljima koja ne smiju biti duža od mjesec dana.

Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće ili naknade plaće, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

VIII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Naknada troškova prijevoza

Članak 44.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim ili međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne prijevozne karte.

U slučaju da radnik mora koristiti i međumjesni i mjesni javni prijevoz, naknađuju mu se troškovi oba prijevoza na način kako je to propisano prethodnim stavkom ovog članka.

Ako radnici mogu koristiti različite vrste javnog prijevoza, nadoknađuju im se troškovi one vrste prijevoza koja je za Poslodavca povoljnija.

Iznimno od odredbe iz stavka 1. ovog članka, u slučaju kada na relaciji mjesta prebivališta radnika i mjesta rada nije organiziran javni prijevoz, Poslodavac će radniku isplatiti naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza na približno sličnim relacijama.

Radnik koji ima manje od 2 km od adrese stanovanja do adrese rada, odnosno manje od 2 km od stanice međumjesnog prijevoza do adrese rada ili do adrese stanovanja, nema pravo na naknadu troškova prijevoza.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se do 15. u mjesecu za tekući mjesec.

Naknada troškova službenog putovanja

Članak 45.

Radnik za vrijeme službenog putovanja u zemlji i inozemstvu ima pravo na dnevnicu, naknadu putnih troškova i troškova noćenja prema priloženom računu hotela.

Iznos dnevnice utvrđuje se sukladno Pravilniku o porezu na dohodak u visini neoporezivog iznosa.

Naknada troškova i dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuje se na način kako je to regulirano za tijela državne uprave.

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova goriva u visini neoporezivog iznosa, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Potpore

Članak 46.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na jednokratnu novčanu potporu u visini neoporezivih iznosa utvrđenih poreznim propisima, u sljedećim slučajevima:

- * smrti radnika
- * smrti supružnika, djeteta ili roditelja
- * bolovanja dužeg od 90 dana.

Prigodne nagrade

Članak 47.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidni rad kod ovog Poslodavca u visini neoporezivog iznosa koji je za tu namjenu utvrđen poreznim propisima, i to za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina radnog staža.

Jubilarna nagrada iz prethodnog stavka ovog članka isplaćuje se najkasnije s plaćom prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Otpremnine

Članak 48.

Radnik koji odlazi u mirovinu sukladno propisima o mirovinskom osiguranju ima pravo na otpremninu u visini neoporezivog iznosa koji je za tu namjenu utvrđen poreznim propisima.

Otpremninu iz prethodnog stavka ovog članka Poslodavac je dužan isplatiti najkasnije u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Članak 49.

Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini utvrđenoj Zakonom o radu.

Otpremnina se isplaćuje radniku najkasnije u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Poslodavac je dužan u roku od 15 dana od dana isplate otpremnine dostaviti radniku obračun otpremnine.

Ostala materijalna prava

Članak 50.

Materijalna prava koja nisu utvrđena ovim Pravilnikom, radnici ostvaruju na način i u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom, odnosno odlukom Poslodavca.

IX. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 51.

Radniku prestaje radni odnos kod Poslodavca na način i uz uvjete utvrđene zakonom.

Nije li ugovorom o radu drukčije određeno, radnik i Poslodavac mogu otkazati ugovor o radu uz otkazne rokove u trajanju određenom u Zakonu o radu.

Članak 52.

U slučaju redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika u pisanom obliku upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 53.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

U svrhu omogućavanja obrane radnika, Poslodavac je dužan radnika obavijestiti o namjeravanom otkazu i pozvati ga da u roku od dva dana dostavi svoju obranu u pisanom obliku.

Pisanu obranu radnik dostavlja Poslodavcu koji će je razmotriti ako je pravovremeno dostavljena.

Obranu iz stavka 1. ovog članka radnik može dati i usmeno, na zapisnik kod Poslodavca.

Članak 54.

U slučaju skrivljenog ponašanja radnika, Poslodavac mu može redovito, odnosno **izvanredno** otkazati ugovor o radu.

Pod skrivljenim ponašanjem podrazumijevaju se povrede obveza iz radnog odnosa, te kršenje odredbi ugovora o radu, ovog Pravilnika, kolektivnog ugovora, Zakona o radu i svih drugih propisa koji se primjenjuju u djelatnosti Poslodavca, a osobito:

- neizvršavanje, nesavjesno i nepravodobno izvršavanje radnih obveza
- * nezakoniti rad i nezakonito i neodgovorno raspolaganje sredstvima rada, krađa
- * zlouporaba položaja i prekoračenje ovlasti
- * neopravdani izostanak s posla ili samovoljno napuštanje posla
- * kašnjenje na posao
- * odavanje poslovne tajne
- * povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije i drugih opasnih tvari
- * povreda propisa i odredbi ovog Pravilnika koje reguliraju zaštitu na radu
- * neopravdano odbijanje izvršenja zadatka
- * zlouporabe korištenja bolovanja
- * neuljudno ponašanje prema suradnicima i osobama s kojima dolazi u kontakt u obavljanju poslova i radnje kojima nanosi štetu ugledu poslodavca
- * grubo ometanje radnika u obavljanju radnih zadataka
- * uznemiravanje i spolno uznemiravanje drugih radnika
- * unošenje, konzumiranje ili dolazak na posao pod utjecajem alkohola ili opojnih droga
- * davanje neistinitih podataka radi ostvarivanja materijalnih prava
- * ostale povrede obveza iz radnog odnosa, te kršenje odredbi Ugovora o radu, ovog Pravilnika, Zakona o radu i drugih propisa koji se primjenjuju u obavljanju djelatnosti Poslodavca.

Članak 55.

U slučaju otkaza ugovora o radu, radni odnos radnika prestaje istekom posljednjeg dana otkaznog roka (kod redovitog otkaza), **odnosno dostavom otkaza (kod izvanrednog otkazivanja)**.

Članak 56.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je 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,
- 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca neprekidno pet godina,
- 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovoga članka.

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

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

Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za Poslodavca, od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 57.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako Poslodavac u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zahtjev iz stavka 1. ovog članka ne zadržava izvršenje odluke Poslodavca.

Članak 58.

Dostavljanje otkaza, pisanih upozorenja i drugih pismena koja se odnose na pojedinačna prava i obveze radnika, obavlja se, u pravilu, njihovim neposrednim uručenjem radniku u prostorijama Poslodavca, uz naznaku datuma i uz potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pismo.

Ako radnik odbije primiti pismo, osoba koja obavlja dostavu će o tome napraviti zabilješku, s naznakom datuma, a pismo će istog dana staviti na Oglasnu ploču Poslodavca. Ovime se smatra da je toga dana pismo uručeno radniku.

Kad se pismo dostavlja radniku preporučenom pošiljkom, pa se isto vrati zbog toga što je radnik odbio primiti ili zbog netočne adrese ili s naznakom "nije podigao pošiljku" ili dostava ne bude obavljena iz nekog drugog razloga, takva dostava i sve daljnje dostave obavljat će se stavljanjem pismena na Oglasnu ploču Poslodavca. Dostava se smatra obavljenom nakon isteka roka od 3 dana od dana oglašavanja.

XI. ORGANIZACIJA RADA I PREMJEŠTAJ RADNIKA

Članak 59.

Organizacija Poslodavca utvrđena je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak.

Unutar poslova radnog mjesta, konkretne dužnosti i ovlaštenja pojedinog radnika određuje Poslodavac pisanim uputama.

Na temelju pisanog naloga Poslodavca, radnik je poslove preuzete ugovorom o radu, dužan obavljati u bilo kojoj poslovnoj jedinici Poslodavca.

U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i iznenadne potrebe zamjene odsutnog radnika, povećanja opsega poslova koji se nije mogao predvidjeti i ostalih izvanrednih okolnosti, radnik je dužan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima njegovog radnog mjesta prema pisanom nalogu Poslodavca.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 60.

Odluke koje po ovom Pravilniku donosi Poslodavac, u ime Poslodavca donosi ravnatelj ili drugo tijelo utvrđeno posebnim Zakonom.

Članak 61.

Suprotnost koje odredbe ovog Pravilnika s prisilnim odredbama sada važećeg ili naknadno donesenog zakona ili drugog propisa ili s uglavkom važećeg ili naknadno sklopljenog kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca, ne utječe na valjanost ovog Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu, drugom propisu ili kolektivnom ugovoru neposredno primijeniti odgovarajuća odredba zakona, drugog propisa odnosno kolektivnog ugovora.

Članak 62.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak (KLASA:035-01/15-01/01, URBROJ:2176/05-20-15-3) od 27.veljače 2015. godine, Pravilnik o plaćama Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak (KLASA:035-01/14-01/01, URBROJ:2176/05-20-14-1) od 6.ožujka 2014. godine, Izmjene Pravilnika o plaćama Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak (KLASA:035-01/14-01/01, URBROJ:2176/05-20-14-2) od 29.travnja 2014. godine, II. Izmjene Pravilnika o plaćama Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak (KLASA:035-01/14-01/01, URBROJ:2176/05-20-14-3) od 28.svibnja 2014. godine, III. Izmjene i dopune Pravilnika o plaćama Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak (KLASA:035-01/15-01/01,

URBROJ:2176/05-20-15-2) od 22.siječnja 2015.godine i IV. Izmjene Pravilnika o plaćama Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak (KLASA:035-01/16-01/01,URBROJ:2176/05-20-16-1) od 10.ožujka 2016. godine.


Članak 63.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na Oglasnoj ploči Poslodavca.

KLASA: 003-05/17-01/01
URBROJ: 2176/05-20-02-17-2

Sisak, 20.veljače 2017.

UPRAVNO VIJEĆE
PREDSJEDNIK



Nikola Tadić
Nikola Tadić

Pravilnik o radu objavljen je na Oglasnoj ploči Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak dana 21.veljače 2017. godine, a stupa na snagu 1.ožujka 2017. godine.

RAVNATELJICA




Dubravka Šurlan
Dubravka Šurlan, prof.

TARIFNI PRILOG

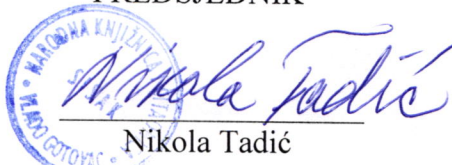
**KOEFICIJENTI SLOŽENOSTI POSLOVA RADNIH MJESTA
U NARODNOJ KNJIŽNICI I ČITAONICI VLADO GOTOVAC SISAK**

RADNO MJESTO	KOEFICIJENT
VSS	
Viši knjižničar - voditelj zavičajne zbirke	3,06
Diplomirani knjižničar (I)	3,06
Diplomirani knjižničar (II)	3,04
Viši knjižničar	2,87
Diplomirani knjižničar (III)	2,83
Diplomirani knjižničar	2,73
Urednik nakladničke djelatnosti	2,73
Suradnik u matičnoj službi	2,73
Odgajatelj u odjelu igraonice	2,73
VŠs	
Računovođa	2,65
Tajnik administrator	2,65
Knjižničar	2,56
Odgajatelj u odjelu igraonice	2,56
Animator – propagandist	2,56
Suradnik u održavanju računalne opreme	2,56
SSS	
Pomoćni knjižničar	1,96
Suradnik u održavanju računalne opreme	1,96
Administrator blagajnik	1,96
NSS-NK	
Čistačica – dostavljačica	1,46

RAVNATELJICA


Dubravka Šurlan, prof.

UPRAVNO VIJEĆE
PREDSJEDNIK


Nikola Tadić

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ 93/14 i 127/17) i članka 34. Statuta Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak KLASA:012-03/14-01/01, URBROJ:2176/05-20-14-4 od 29.travnja 2014. godine, koji je izmijenjen Odlukom o izmjenama Statuta Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak, KLASA:012-03/16-01/01,URBROJ:2176/05-20-02-16-4 od 30.studenog 2016. godine i Statuta Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak – pročišćeni tekst, KLASA: 012-03/17-01/01, URBROJ: 2176/05-20-02-17-1 od 18.siječnja 2017.godine, uz prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom, Upravno vijeće Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak na svojoj 12. sjednici održanoj dana 24. siječnja 2019. godine donijelo je

**PRAVILNIK
O IZMJENAMA PRAVILNIKA O RADU
NARODNE KNJIŽNICE I ČITAONICE VLADO GOTOVAC SISAK**

Članak 1.

U Pravilniku o radu Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak članak 42. stavak 1. mijenja se i glasi:

„U slučaju odsutnosti radnika s rada zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini 70% plaće radnika isplaćene u mjesecu koji prethodi bolovanju.“

Članak 2.

U članku 46. stavku 1. podstavku 3. riječi: “bolovanja dužeg od 90 dana“ brišu se.

Članak 3.

Ostali članci Pravilnika o radu ostaju nepromijenjeni.

Članak 4.

Ovaj Pravilnik o izmjenama Pravilnika o radu Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak stupa na snagu osmog dana od dana objave na Oglasnoj ploči Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak.

KLASA: 003-05/19-01/01
URBROJ: 2176/05-20-02-19-4
Sisak, 24.siječnja 2019.

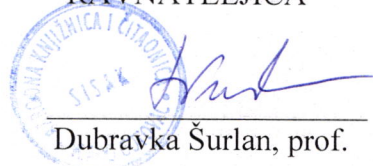
PREDSJEDNIK



Tugomir Ratimir Bjelčić

Pravilnik o izmjenama Pravilnika o radu Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac
Sisak objavljen je na Oglasnoj ploči dana 1.veljače 2019. godine a stupa na snagu dana
9.veljače 2019. godine.

RAVNATELJICA



Dubravka Šurlan, prof.