

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 i 64/23) i članka 40. i 41. Statuta Narodne knjižnice Vlado Gotovac Sisak, KLASA:007-01/26-01/1, URBROJ: 2176-85-02-26-6 od 27. srpnja 2026. godine, Upravno vijeće Narodne knjižnice Vlado Gotovac Sisak na svojoj 14. elektroničkoj sjednici održanoj dana 4. kolovoza 2026. godine utvrdilo je pročišćeni tekst Pravilnika o radu Narodne knjižnice Vlado Gotovac Sisak.

Pročišćeni tekst Pravilnika o radu Narodne knjižnice Vlado Gotovac Sisak obuhvaća: Pravilnik o radu Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak KLASA: 007-01/23-02/1, URBROJ: 2176-85-02-23-15 od 20. lipnja 2023. godine, Pravilnik o izmjeni Pravilnika o radu Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak KLASA: 007-01/23-02/1, URBROJ: 2176-85-02-23-25 od 21. srpnja 2023. godine, Pravilnik o dopunama Pravilnika o radu Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak KLASA: 007-01/23-02/1, URBROJ: 2176-85-02-23-32 od 21. prosinca 2023. godine, Pravilnik o II. izmjeni Pravilnika o radu Narodne knjižnice Vlado Gotovac Sisak KLASA: 007-01/25-02/1, URBROJ: 2176-85-02-25-10 od 28. studenog 2025. godine, Pravilnik o III. izmjeni Pravilnika o radu Narodne knjižnice Vlado Gotovac Sisak KLASA: 007-01/26-02/1, URBROJ: 2176-85-02-26-5 od 15. siječnja 2026. godine i Pravilnik o IV. izmjeni Pravilnika o radu Narodne knjižnice Vlado Gotovac KLASA: 007-01/26-02/1, URBROJ: 2176-85-02-26-21 od 4. kolovoza 2026. godine u kojima je utvrđeno vrijeme njihova stupanja na snagu.

PRAVILNIK O RADU NARODNE KNJIŽNICE VLADO GOTOVAC SISAK (pročišćeni tekst)

I. OPĆEODREDBE

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.

Izrazi koji se koriste u ovom pravilniku, a imaju rodno značenje, odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 3.

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 4.

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.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, radnike koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca ili u drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni. Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.

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

Temeljne obveze radnika

Članak 5.

Radnik je dužan osobno obavljati poslove radi kojih je zasnovaio 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.

Obavješćavanje radnika

Članak 6.

Obavješćavanje 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 7.

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 8.

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 potrebnj 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 9.

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 slično.

Izmijenjeni podaci moraju se pravovremeno dostaviti ovlaštenoj osobi Poslodavca. Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 10.

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

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika

Članak 11.

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 12.

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 13.

Poslodavac će posebnom odlukom imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Imenovana osoba iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika poslodavca, može biti i osoba koja nije u radnom odnosu kod poslodavca.

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

U skladu s pritužbom radnika osoba zadužena za pritužbe je dužna u roku do osam dana od dana dostave pritužbe provesti postupak i utvrditi istinitost činjenica o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Radnik za kojega postoji osnovana sumnja da je uznemiravao ili spolno uznemiravao druge radnike, dužan je osobi zaduženoj za pritužbe istinito u potpunosti iznijeti okolnosti počinjenja djela za koje se tereti.

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 14.

Kada se u postupku iz čl. 13. ovog Pravilnika utvrdi da je netko od nadređenih radnika ili suradnika svojim postupcima ili ponašanjem ugrozio dostojanstvo drugog radnika (uznemiravao ili spolno uznemiravao) Poslodavac ili ovlaštena osoba 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).

Članak 15.

Osobni podatci radnika koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju tajnu i ne smiju se davati trećim osobama.

Članak 16.

Radnik zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja za koje ne može očekivati da će mu ravnatelj ili osoba zadužena za pritužbe zaštititi dostojanstvo, može prekinuti rad, ako je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome izvijestio Poslodavca u roku do osam dana od dana prekida rada.

IV. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 17.

Zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

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.

Članak 18.

Pod izravnom diskriminacijom razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.

Pod neizravnom diskriminacijom razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili

praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovoga članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim i nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

Članak 19.

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

V. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 20.

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 21.

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 22.

Prije zasnivanja radnog odnosa mogu se provjeriti stručne i druge sposobnosti radnika za obavljanje određenih poslova (obavljanje određenog radnog zadatka, testiranje, razgovor i tome slično).

Članak 23.

U slučaju iz prethodnog članka, prethodno provjeravanje sposobnosti obavlja ravnatelj, odnosno povjerenstvo ili radnik kojega ravnatelj za to opunomoći.

Povjerenstvo, odnosno opunomoćeni radnik, dostavlja ravnatelju pisano izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.

Sklapanje ugovora o radu

Članak 24.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost ugovora.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku ili ako radniku nije izdana pisana potvrda o sklopljenom ugovoru prije početka rada, smatra se da je s radnikom sklopljen ugovor na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

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

Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Ravnatelj i radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklopiti aneks ugovora kojim mijenjaju pojedine uglavke ugovora o radu.

Vrste ugovora o radu

Članak 25.

Ugovor o radu sklapa se na određeno ili neodređeno vrijeme.

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

Članak 26.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 27.

Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ravnatelj je dužan obavijestiti radnike i ukoliko ne postoji mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Ravnatelj će radnicima koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Probni rad

Članak 28.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
Probni rad ne smije trajati duže od šest (6) mjeseci.

Članak 29.

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 30.

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 31.

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 32.

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

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

Članak 33.

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 34.

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

VI. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 35.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac. Poslodavac vodi evidenciju radnog vremena sukladno Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.

Puno radno vrijeme

Članak 36.

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 37.

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 36. stavak 1. ovog Pravilnika, ne smije iznositi više od dvanaest sati mjesečno.

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 38.

Nepuno radno vrijeme je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

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 39.

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 40.

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.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset 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.

Rad u smjenama

Članak 41.

Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinuti ili neprekinut.

Smjenski radnik je radnik koji, kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Rad na izdvojenom mjestu

Članak 42.

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

Rad na izdvojenom mjestu rada može se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

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

Za rad iz stavka 4. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada

Članak 43.

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu
2. načinu evidentiranja radnog vremena
3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi, te naknadi troškova u vezi s tim
4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije
5. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca
6. trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

Odredbe ovoga Zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, i stanci primjenjuju se na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada ako to nije drukčije uređeno ovim Zakonom, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

Obveze i prava poslodavca prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 44.

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

Prilikom pobližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.

Poslodavac je dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove iz članka 43. stavka 1. točke 4. ovoga Pravilnika u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor poslodavca radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom.

Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće.

Obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 45.

Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

Radnik koji radi u prostoru poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:

1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.

Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka može zatražiti od poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.

U slučaju iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

Ako poslodavac prihvati zahtjev iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka, dnevni i tjedni odmor

Članak 46.

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 47.

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 djetetom2 dana
- * roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po1 dan
- * samohranom roditelju djeteta do 15 godina.....2 dana
- * roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na drugu djecu3 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 48.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, uz prethodno savjetovanje sa radničkih vijećem, odnosno sindikatom, 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 prekidom 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.

Članak 49.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Plaćeni dopust

Članak 50.

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.

Odsutnost s posla

Članak 51.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme mogu se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Neplaćeni dopust

Članak 52.

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.

S prvim danom neplaćenog dopusta radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad, ravnatelj ga treba pisano izvijestiti o gubitku prava rada kod Poslodavca.

VIII. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

Članak 53.

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 54.

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

Plaća u smislu ovoga pravilnika je plaća u bruto iznosu, a sadržaj bruto plaće uređuje se posebnim propisima.

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 55.

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 56.

Osnovna plaća uvećava se:

- * za rad noću 40%
- * za prekovremeni rad 50%
- * za rad subotom ako je dan tjednog odmora25%
- * za rad nedjeljom 50%
- * 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 57.

Dodaci iz članka 56. 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 58.

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 59.

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 60.

U slučaju odsutnosti radnika s rada zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini 80% 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 61.

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 pisani izračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni, bilo to u fizičkom obliku ili digitalnom obliku u kojem slučaju se isti predaje posredstvom elektroničke pošte ili na drugi prikladan način.

IX. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Naknada troškova prijevoza

Članak 62.

Svi radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza.

Naknada troškova prijevoza radnicima koji imaju pravo na gradski prijevoz iznosi 40 EUR mjesečno.

Naknada troškova prijevoza radnicima koji imaju pravo na međugradski i međumjesni prijevoz isplaćuje se radnicima u visini za poslodavca najpovoljnije mjesečne karte javnog prijevoznika. Radnik je dužan dostaviti Poslodavcu kupljenu kartu radi utvrđivanja iznosa naknade za prijevoz.

Iznimno od odredbe iz stavka 3. 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 najpovoljnijeg javnog prijevoza na približno sličnim relacijama.

Za dane koje radnik ne provodi na poslu zbog korištenja bolovanja ili godišnjeg odmora ili zbog bilo koje druge okolnosti zbog koje radnik nije dolazio na posao i odlazio s posla, radniku se neće isplatiti naknada za troškove prijevoza iz stavka 2. i 3. ovog članka i to razmjerno onim danima koje radnik nije dolazio na posao i odlazio s posla.

Naknada troškova prehrane

Članak 63.

Radnicima se isplaćuje iznos od 100,00 EUR-a mjesečno za troškove prehrane.

Ovi troškovi se ne isplaćuju za dane kada je radnik na godišnjem odmoru ili bolovanju u trajanju 2 tjedna ili duže.

Naknada za troškove prehrane isplaćuje se na tekući račun radnika.

Naknada troškova službenog putovanja

Članak 64.

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 dnevnica 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 65.

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

Jubilarne nagrade

Članak 66.

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 prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

„Uskrsnica

Članak 66.a

Povodom kršćanskog blagdana Uskrsa radniku pripada pravo na isplatu uskrsnice u iznosu od 60,00 EUR-a.

Dar za djecu

Članak 66.b

Svakom radniku roditelju djeteta mlađeg od 15 godine i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, u slučaju da isto proračunska sredstva dopuštaju, pripada pravo na dar u prigodi dana Svetog Nikole u iznosu od 100,00 EUR-a.

Dar za trudnice

Članak 66.c

Trudnice imaju pravo na isplatu dara za trudnice u iznosu od 55,00 EUR-a ukoliko poslodavcu dostave dokaz o trudnoći.
Navedeni primitak je oporeziv i isplaćuje se u isto vrijeme kada i dar djetetu.

Božićnica

Članak 66.d

Za Božićne blagdane radniku pripada pravo na isplatu godišnje nagrade (božićnice) u visini od 100,00 EUR-a.“

Otpremnine

Članak 67.

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 68.

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 69.

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

X. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 70.

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

Članak 71.

Sporazum radnika i Poslodavca o prestanku ugovora o radu mora biti sklopljen u pisanom obliku.

Članak 72.

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.

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 73.

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 74.

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 75.

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 76.

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 otkaznog 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.

XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Zaštita prava radnika pred poslodavcem i sudska zaštita

Članak 77.

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 78.

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.

XII. ORGANIZACIJA RADA I PREMJEŠTAJ RADNIKA

Članak 79.

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.

XIII. POSLOVNA TAJNA

Članak 80.

Svi zaposleni dužni su čuvati kao poslovnu tajnu sve informacije i podatke koje saznaju u tijeku obavljanja poslova i radnih zadataka, a koja su značajna za poslovanje.

U slučaju nepoštovanja odredbi iz stavka 1. ovog članka zaposleniku može prestati radni odnos, a ujedno će biti obvezan na naknadu nastale štete prema općim propisima obveznog prava.

XIV. RADNIČKO VIJEĆE I SINDIKAT

Članak 81.

Poslodavac će u okviru mogućnosti i u dogovoru s osnivačem osigurati radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetan rad.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik koje je u radnom odnosu kod poslodavca, preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane Zakonom o radu, osim prava na imenovanje predstavnika radnika u organu poslodavca.

Sindikata mora pisano obavijestiti poslodavca o imenovanju sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

Ako kod poslodavca djeluje više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze iz stavka 2. ovoga članka, a o postignutom sporazumu sindikati su dužni pisano obavijestiti poslodavca.

Članak 82.

Za izvješćivanje radničkog vijeća o podacima propisanim zakonom i savjetovanje s radničkim vijećem o namjeri donošenja pojedinih općih i pojedinačnih akata ovlašten je ravnatelj.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 83.

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

Članak 84.

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 85.

Pravilnik o radu te njegove izmjene i dopune donose se na način propisan za njegovo donošenje Zakonom o radu.

Pravilnik o radu, te njegove izmjene i dopune stupaju na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 86.

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

Članak 87.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak KLASA: 003-05/17-01/01, URBROJ: 2176/05-20-02-17-2 od 20. veljače 2017. godine, kao i sve njegove izmjene i dopune.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Pravilnik o radu Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak objavljen je na oglasnoj ploči u sjedištu Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak dana 23. lipnja 2023. godine, a stupio je na snagu dana 1. srpnja 2023. godine.

Članak 86.

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

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Pravilnik o izmjeni Pravilnika o radu Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak objavljen je na oglasnoj ploči u sjedištu Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak dana 24. srpnja 2023. godine, a stupio je na snagu dana 1. kolovoza 2023. godine.

Članak 2.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči u sjedištu Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Pravilnik o dopunama Pravilnika o radu Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak objavljen je na oglasnoj ploči u sjedištu Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak dana 21. prosinca 2023. godine, a stupio je na snagu dana 29. prosinca 2023. godine.

Članak 3.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči u sjedištu Narodne knjižnice i čitaonice Vlado Gotovac Sisak.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Pravilnik o II. izmjeni Pravilnika o radu Narodne knjižnice Vlado Gotovac Sisak objavljen je na oglasnoj ploči u sjedištu Narodne knjižnice Vlado Gotovac Sisak dana 28. studenog 2025. godine, a stupio je na snagu dana 6. prosinca 2025. godine.

Članak 3.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči u sjedištu Narodne knjižnice Vlado Gotovac Sisak.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Pravilnik o III. izmjeni Pravilnika o radu Narodne knjižnice Vlado Gotovac Sisak objavit će se na oglasnoj ploči u sjedištu Narodne knjižnice Vlado Gotovac Sisak dana 24. siječnja 2026. godine, a stupio je na snagu dana 1. veljače 2026. godine.

Članak 3.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči u sjedištu Narodne knjižnice Vlado Gotovac Sisak.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Pravilnik o IV. izmjeni Pravilnika o radu Narodne knjižnice Vlado Gotovac Sisak objavit će se na oglasnoj ploči u sjedištu Narodne knjižnice Vlado Gotovac Sisak dana 4. kolovoza 2026. godine, a stupa na snagu dana 12. kolovoza 2026. godine.

Članak 3.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči u sjedištu Narodne knjižnice Vlado Gotovac Sisak.

KLASA: 007-01/26-02/1

URBROJ: 2176-85-02-26-22

Sisak, 4. kolovoza 2026.

UPRAVNO VIJEĆE
PREDSJEDNICA
Vesna Štengl

TARIFNI PRILOG

KOEFICIJENTI SLOŽENOSTI POSLOVA RADNIH MJESTA U NARODNOJ KNJIŽNICI VLADO GOTOVAC SISAK

RADNO MJESTO	KOEFICIJENT
VSS	
Knjižničar- informator u zavičajnoj zbirci	3,52
Knjižničar informator, voditelj službe pokretne knjižnice	3,52
Knjižničar- informator	3,14 – 3,52
Knjižničar na odjelu stručne obrade, nabave i zaštite knjižnične građe	3,14 – 3,52
Stručni suradnik za koordinaciju programa i nakladničku djelatnost	3,14
VŠS	
Voditelj računovodstva	3,05
Voditelj administrativnih i općih poslova s obračunom plaće	3,05
Knjižničarski suradnik	2,94
Informatičar	2,94
SSS	
Poslovni tajnik	2,53
Knjižničarski tehničar, vozač Bibliokombija	2,91
Knjižničarski tehničar	2,53
Informatičar	2,53
Blagajnik-administrator	2,53
Domar	2,31
NSS-NK	
Čistačica	2,31

* Voditelj županijske matične razvojne službe (knjižničarski savjetnik)

* Voditelj Središnje knjižnice nacionalne manjine Bošnjaka
u Republici Hrvatskoj (knjižničar)

* Plaće i rasponi koeficijenta u javnim službama uređeni su Zakonom o plaćama u javnim službama i Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijenta složenosti poslova u javnim službama

Pročišćeni tekst Pravilnika o radu Narodne knjižnice Vlado Gotovac Sisak primjenjuje se od 12. kolovoza 2026. godine.

✓
RAVNATELJICA



Dragana Cubrilo Bila