

PRAVILNIK O RADU

Rijeka, 2024. godina

Temeljem odredbe članka 26. stavak 1. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23), članka 105. Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Grada Rijeke, KLASA: 024-03/22-04/5, URBROJ: 2170-1-15-00-22-40, uz prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom provedenog u skladu s odredbom članka 41. Statuta Gradske knjižnice Rijeka, Upravno vijeće Gradske knjižnice Rijeka, na prijedlog ravnatelja, na 7. sjednici održanoj dana 20. rujna 2024. godine donijelo je

PRAVILNIK O RADU GRADSKE KNJIŽNICE RIJEKA

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se zabrana diskriminacije, zasnivanje radnog odnosa, zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i poduzimanje preventivnih mjera za zaštitu od diskriminacije, radno vrijeme, odmori i dopusti, zaštita radnika, prava i obveze iz radnog odnosa, prestanak ugovora o radu, plaće i ostala primanja iz radnog odnosa, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, sudjelovanje radnika u odlučivanju i druga pitanja u vezi s radom.

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve zaposlenike koji su s Gradskom knjižnicom Rijeka kao poslodavcem (u daljnjem tekstu Knjižnica) sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom.

II. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 3.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju rase, etničke pripadnosti, boje kože, spola, bračnoga stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koja ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah, neprijateljsko ili ponižavajuće ponašanje.

Izravna diskriminacija znači svako postupanje uvjetovano nekim od temelja iz stavka 1. ovoga članka koji se osoba iz stavka 1. ovoga članka stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija, u smislu ovog Pravilnika, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, osobu iz stavka 1. ovoga članka, zbog njezinoga određenog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava koji čine temelje za zabranu diskriminacije iz stavka 1. ovoga članka, stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe.

Diskriminacija iz stavka 1. zabranjena je u odnosu na:

uvjete za zapošljavanje na svim razinama profesionalne hijerarhije, napredovanje na poslu, pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije, uvjete zaposlenja i rada i sva prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, uključujući jednakost plaća, otkaz ugovora o radu, prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili Knjižnici ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz toga članstva.

Odredbe Kolektivnog ugovora, Pravilnika o radu i ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija na nekom od temelja iz stavka 1. ovoga članka ništave su.

Izuzeci od zabrane diskriminacije propisani su Zakonom o radu.

Članak 3.b

Preventivne mjere za sprječavanje i zaštitu od diskriminacije (mjere zaštite od diskriminacije) sastoje se u tome da su postupci kojima se radnik ili osoba koja traži zaposlenje na bilo koji način diskriminira smatraju povredama iz radnog odnosa, da osoba koja smatra da je diskriminirana ima pravo ravnatelju, odnosno osobi koja je odlukom ravnatelja ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi zbog uznemiravanja podnijeti pritužbu zbog povrede zabrane diskriminacije te je ta osoba dužna u povodu pritužbe postupati kao i u povodu pritužbe zbog uznemiravanja.

Članak 4.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju diskriminaciju u smislu članka 3. ovoga Pravilnika.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz članka 3. stavka 1. ovoga Pravilnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i 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 osobe koja traži zaposlenje i radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način i uz uvjete propisane Zakonom o radu, Zakonom o knjižnicama, drugim zakonima, Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i ovim Pravilnikom zasnovati radni odnos u Knjižnici.

Stručno knjižnično osoblje

Članak 6.

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

Ostali radnici

Članak 7.

Radni odnos s radnicima koji nemaju status stručnog knjižničnog osoblja zasniva se ugovorom o radu, sukladno odredbama Zakona o radu, Kolektivnog ugovora, Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i ovim Pravilnikom.

Odluka o zasnivanju radnog odnosa

Članak 8.

Knjižnica će prije zasnivanja radnog odnosa tražiti prethodnu suglasnost osnivača.

Ravnatelj može odlučiti da se oglas, odnosno natječaj za zasnivanje radnog odnosa radnika objavi u javnom glasilu.

U odluci o potrebi zasnivanja radnog odnosa, oglasu odnosno natječaju navodi se i rok za podnošenje prijave koji ne može biti kraći od osam dana.

Odluku o izboru kandidata donosi ravnatelj u roku od 30 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave.

O zasnivanju radnog odnosa s radnicima izvan broja utvrđenog godišnjim planom i ugovorom s osnivačem, Knjižnica je dužna tražiti prethodnu suglasnost osnivača, izuzev za projekte i programe koje je ugovorila s drugim subjektima iz čijih proračuna se financiraju ti projekti i programi.

Ovisno o ostvarenom vlastitom prihodu i drugim izvorima sredstava za posebne projekte i programe Knjižnica sama skrbi i planira eventualno veći broj zaposlenika od broja iz prethodnog stavka ovoga članka.

Prethodna provjera radnih i zdravstvenih sposobnosti

Članak 9.

Prije donošenja odluke o izboru mogu se provjeriti radne sposobnosti kandidata na način ovisan o sadržaju poslova koje bi kandidat trebao obavljati.

Članak 10.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se donijeti odluka o provjeri zdravstvene sposobnosti radnika, a obvezna je u slučaju kada su po srijedi poslovi na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka, troškove liječničkog pregleda snosi Knjižnica.

IV. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Oblik i sadržaj ugovora o radu

Članak 11.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Ako Knjižnica s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti Knjižnice, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako Knjižnica ne dokaže suprotno.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku s obveznim uzglavcima utvrđenim Zakonom o radu.

Umjesto odredaba o trajanju plaćenog godišnjeg odmora, otkaznim rokovima, osnovnoj plaći, dodacima na plaću, razdobljima isplate primanja i trajanja redovitoga radnog dana ili tjedna, ugovor može upućivati na odgovarajuće odredbe ovog Pravilnika i Kolektivnog ugovora.

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

Članak 12.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan utvrđen ugovorom o radu s kojim danom zasniva radni odnos i stječe prava i obveze iz radnog odnosa.

Prigodom stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u akte Knjižnice kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa, organizacija rada i zaštita na radu.

Probni rad

Članak 13.

Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Ako posebnim zakonom nije drugačije utvrđeno probni rad može trajati najviše:

- do mjesec dana za poslove za koji je opći uvjet niža stručna sprema,
- do dva mjeseca za poslove za koji je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje,
- do četiri mjeseca za poslove za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij,
- do šest mjeseci za poslove za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

Probni se rad može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (privremena nesposobnost za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu, korištenja prava na plaćeni dopust, i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i Knjižnica pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Za vrijeme probnog rada radnika ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća u vezi s njegovim radom i usvojenim znanjem.

Probni rad radnika prati i ocjena o njegovu radu koju daje stručni tim od tri člana, a kojega imenuje ravnatelj.

U stručnom timu iz stavka 5. ovoga članka nalazi se neposredno nadređeni radnik te jedan radnik koji mora imati najmanje istu stručnu sprema koja se traži za radno mjesto na koje je raspoređen radnik na probnome radu.

Ako stručni tim ocijeni da osoba na probnome radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada, odnosno da njezine radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, dostavit će prijedlog o prestanku rada ravnatelju za prestanak rada, najkasnije 10 dana prije isteka probnog rada.

Članak 14.

Otkaz zbog ne udovoljavanja potrebama posla na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku.

Ako radnik ne udovolji na probnom radu, otkazni rok iznosi 7 dana.

Ako poslodavac ne dostavi radniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

Članak 15.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenoga posla ili nastupanjem određenog događaja.

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

Iznimno od stavka 2. ovog članka, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od tri godine, samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili Kolektivnim ugovorom.

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.

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, Knjižnica može 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 Zakona o radu i ovoga Pravilnika o radu ili ako radnik nastavi raditi u Knjižnici i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 16.

Knjižnica je dužna omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.

Pripravnici

Članak 17.

Ugovor o radu može se zaključiti sa pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad za koji se školovao.

Pripravnici se mogu zaposliti na poslovima za koje je opći uvjet najmanje srednjoškolsko obrazovanje.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme.

Članak 18.

Pripravnički staž za knjižničarska zvanja knjižničarskog tehničara, knjižničarskog suradnika i knjižničara traje 12 mjeseci.

Za ostale poslove, ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:

-do 3 mjeseca za poslove za koje se traži srednjoškolsko obrazovanje,

-do 6 mjeseci za poslove za koje se traži viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij,

-do 12 mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

Pripravnik mora imati mentora te dobiti plan i program obučavanja.

Na pripravnikov zahtjev pripravnički se staž može skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalni rad.

Po završetku pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit ako je to zakonom određeno.

Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati u sljedećem roku, koji ne može biti kraći od 15 dana. Ako ni tada ne položi, prestaje mu radni odnos istekom posljednjega dana roka za polaganje ispita.

Knjižnica snosi troškove prvog polaganja stručnog ispita, dok troškove svih sljedećih polaganja snosi pripravnik.

Sklapanje ugovora o radu stranih državljana

Članak 19.

Strani državljani sklapaju ugovor o radu sukladno pozitivnim propisima Republike Hrvatske.

Prije sklapanja ugovora o radu sa stranim državljanima Knjižnica je obvezna dobiti prethodnu suglasnost osnivača i sindikalnog povjerenika.

V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 20.

Knjižnica je dužna organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji obavlja.

Knjižnica je dužna upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.

Knjižnica je dužna osposobiti radnika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprečava nastanak nesreća.

Članak 21.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Knjižnicu o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od Knjižnice utvrđene mjere.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge zaposlene i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je prema posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Obrada i zaštita osobnih podataka radnika

Članak 22.

Izrazi i definicije iz ove glave koriste se u smislu u kojem su korišteni u Uredbi (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka)(dalje u tekstu: Uredba).

Knjižnica će obrađivati osobne podatke radnika u mjeri u kojoj je to predviđeno zakonom i ako je nužno radi obavljanja djelatnosti Knjižnice, na način predviđen zakonom, Uredbom i internim aktima Knjižnice koji se odnose na obradu osobnih podataka.

Članak 23.

Knjižnica o radnicima obrađuje sljedeće podatke vezane uz prava i obveze iz radnog odnosa temeljem zakona:

- vezano uz evidenciju o radnicima: ime i prezime, OIB, spol, datum rođenja, prebivalište, odnosno boravište, dozvolu za boravak i rad ili potvrdu o prijavi rada, podaci o stručnom obrazovanju, datum početka rada, o ustupanju radnika, o stažu osiguranja s povećanim

trajanjem, o radnom vremenu, o mirovanju radnog odnosa, o odmorima i dopustima, o datumu prestanka radnog odnosa, o razlogu prestanka radnog odnosa;

- vezano uz evidenciju o radnom vremenu: o početku i završetku rada, o zastoju ili prekidu u radu, o ukupnom dnevnom radnom vremenu, o terenskom radu, o satima pripravnosti, o odmorima i dopustima, o kategorijama radnika za radnike čije radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnik određuje samostalno;

- vezano uz evidenciju o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine: broj računa, o plaći, o ostvarenim satima rada i druge podatke od kojih ovisi iznos plaće, o naknadi plaće, o obustavama na plaći;

- naznaka da li se radi o ugovoru iz članka 51. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu te broj radnih sati koje će radnik temeljem takvog ugovora raditi, kao i suglasnost poslodavca kod kojeg radnik radi u punom radnom vremenu ili poslodavca kod kojih radnik u nepunom radnom vremenu radi četrdeset sati tjedno;

- mjesto rada, a ako 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;

- vezano uz sindikalna prava: o članstvu u sindikatu, o sindikalnim povjerenicima;

- vezano uz zaštitu na radu: o zdravstvenom stanju i sposobnostima radnika vezane uz obavljanje poslova sa posebnim uvjetima rada, o ozljedama na radu i profesionalnim bolestima, o maloljetnim radnicima, o trudnim radnicama, roditeljama ili dojiljama;

- vezano uz roditeljske potpore: o trudnoći, o porodu i o dojenju djeteta, o djetetu, podaci o težim smetnjama u razvoju djeteta, o skrbništvu i o usvajanju;

- vezano uz profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom: o radnoj sposobnosti, o karakteristikama i individualnim potrebama osobe s invaliditetom koja se zapošljava;

- vezano uz prava hrvatskih branitelja Domovinskog rata: o statusu ratnog vojnog invalida Domovinskog rata, o statusu dragovoljca, o vremenu sudjelovanja u obrani suvereniteta RH, o tome je li radnik dijete smrtno stradalog ili nestalog hrvatskog branitelja iz Domovinskog rata;

Knjižnica o radnicima obrađuje sljedeće podatke vezane uz komunikaciju sa radnicima radi potreba organizacije rada:

- kućni telefonski broj, privatni broj mobitela, poslovni broj mobitela ako je dodijeljen, poslovna email adresa, iznimno privatna email adresa.

Članak 23a.

Osobni podaci radnika se obrađuju temeljem zakona, odnosno u mjeri u kojoj je to predviđeno zakonom za svrhe predviđene zakonom.

Kontaktne podaci radnika se obrađuju radi potrebe organizacije rade kao legitimnog interesa Knjižnice.

Članak 23b.

Osobni podaci čija je obrada predviđena zakonom, obrađuju se tijekom zakonom predviđenog razdoblja.

Kontaktne podaci čuvaju se na rok određen internim aktom Knjižnice kojim se uređuje obrada osobnih podataka.

Pružanje osobnih podataka jest uvjet nužan za sklapanje ugovora o radu ako gdje je prikupljanje osobnih podataka zakonska obveza Knjižnice, odnosno uvjet ostvarenja određenih prava kada su prava vezana uz osobne podatke koji se otkrivaju Knjižnici.

Ako radnik ne pruži potrebne osobne podatke, Knjižnica može odbiti sklopiti ugovor o radu, ako su podaci zakonom predviđeni kao obvezni, ili neće biti u mogućnosti osigurati ostvarenje određenog prava.

Obavješćavanje radnika o obradi osobnih podataka

Članak 23c.

Radnici se obavješćavaju o obradi osobnih podataka temeljem ovog Pravilnika o radu, Politika zaštite osobnih podataka u Gradskoj knjižnici Rijeka i uručivanjem posebne pisane obavijesti o obradi osobnih podataka.

Prava radnika u pogledu obrade osobnih podataka

Članak 23d.

Knjižnica imenuje službenika za zaštitu osobnih podataka kojemu se radnici mogu obratiti radi zaštite svojih prava.

Radnici imaju pravo na pristup osobnim podacima, odnosno potvrdu koji se osobnih podaci obrađuju, informacije o svrsi obrade, kategorijama podataka koji se obrađuju, primateljima, vremenu pohrane, te postojanju prava da se zatraži ispravak, brisanje, ograničenje obrade ili prigovor na obradu.

Radnici imaju pravo na ispravak netočnih podataka ili dopuniti nepotpune podatke.

Radnici imaju pravo na brisanje osobnih podataka ako se ne radi o podacima čija je obrada predviđena zakonom ili je nužna za potrebe organizacije rada.

Radnici imaju pravo zatražiti ograničenje obrade osobnih podataka u slijedećim slučajevima:

- a) ako radnik osporava točnost osobnih podataka, na razdoblje kojim se Knjižnici omogućuje provjera točnosti osobnih podataka;
- b) ako je obrada nezakonita i radnik se protivi brisanju osobnih podataka te umjesto toga traži ograničenje njihove uporabe;
- c) Knjižnica više ne treba osobne podatke za potrebe obrade, ali ih radnik traži radi postavljanja, ostvarivanja ili obrane pravnih zahtjeva;
- d) radnik je uložio prigovor na obradu na temelju članka 21. stavka 1. Uredbe očekujući potvrdu nadilaze li legitimni razlozi Knjižnice razloge radnika.

Ako je obrada ograničena stavkom 5., takvi osobni podaci smiju se obrađivati samo uz privolu radnika, uz iznimku pohrane, ili za postavljanje, ostvarivanje ili obranu pravnih zahtjeva ili zaštitu prava druge fizičke ili pravne osobe ili zbog važnog javnog interesa.

Radnika koji je ishodio ograničenje obrade na temelju stavka 5. voditelj obrade izvješćuje prije nego što ograničenje obrade bude ukinuto.

Radnik ima pravo na ulaganje prigovora na obradu.

Radnik ima pravo na prenosivost podataka kod drugog poslodavca.

Radnik ima pravo na podnošenje prigovora nadzornom tijelu.

Članak 23e.

Osobni podaci radnika se ustupaju trećima primateljima samo ako je to predviđeno ili dopušteno zakonom ili na zahtjev radnika. O ustupanju podataka radnika trećim primateljima će se obavijestiti radnika, osim ako suprotno nije predviđeno zakonom.

Članak 23f.

Osobni podaci radnika za čije čuvanje više nema osnove u zakonu ili internim aktima radnika će se brisati.

Članak 23g.

Radi ostvarivanja prava na zaštitu osobnih podataka radnika, Knjižnica će imenovati osobu koja uživa povjerenje radnika radi nadzora obrađuju li se osobni podaci u skladu sa Uredbom i drugim propisima.

Obveze radnika glede zaštite osobnih podataka

Članak 23h.

Radnik je obvezan čuvati povjerljivost svih osobnih podataka koje sazna u obavljanju rada te iste osobne podatke koristiti isključivo u točno određenu (propisanu) svrhu.

Radnicima je zabranjeno dostavljati ili davati na korištenje niti na bilo koji drugi način učiniti dostupnima osobne podatke trećim (neovlaštenim) osobama.

Objava osobnih podataka radnika

Članak 23i.

Ravnatelj je ovlašten donijeti odluku o objavi imena i prezimena ili prvog slova prezimena, titule, radnog mjesta, poslovnog telefonskog broja i poslovne e-mail adrese radnika ako je to predviđeno zakonom, potrebno radi organizacije rada ili ispunjenju javnog interesa obavljanja knjižnične djelatnosti kao javne službe.

Podaci iz prethodnog stavka mogu se objavljivati na web stranici Knjižnice, vizit kartama, pločicama i iskaznicama s imenom, odnosno drugi primjereni način komunikacije korisnicima.

VI. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 24.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje pisanom odlukom ravnatelj, uz obvezu da se savjetuje sa sindikalnim povjerenikom.

Članak 25.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako ugovoreno radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se s radnikom kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i zbog privremene odsutnosti radnika koji radi puno radno vrijeme, a čiji se poslovi nisu mogli u cijelosti rasporediti na druge radnike u Knjižnici.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Plaća radnika s nepunim radnim vremenom utvrđuje se razmjerno vremenu koje radnik radi.

Prekovremeni rad

Članak 26.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

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 trideset dva sata mjesečno niti duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je Kolektivnim ugovorom dogovoreno drugačije, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada iznad 40 sati tjedno odnosno iznad 50 sati tjedno u slučaju nejednakog radnog vremena, ako se preraspodjelom ne može uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno Kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može u dogovoru s ravnateljem Knjižnice koristiti slobodne dane.

Kod preračunavanja prekovremenog rada u slobodne dane primjenjuje se isti kriterij kao i kod uvećanja osnovne plaće na temelju prekovremenog rada – sati prekovremenog rada računaju se u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada podrazumijeva 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

Preraspodjela radnog vremena

Članak 27.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

O preraspodjeli odlučuje ravnatelj u skladu sa obvezama iz godišnjeg plana i programa rada i dužan je o tome obavijestiti radnike najmanje 7 dana prije nastanka obveze.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Knjižnici pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno, u kom slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

Sate koji su preraspodijeljeni u slobodne dane, a nisu iskorišteni u roku od 6 mjeseci, Knjižnica je dužna obračunati i platiti kao prekovremene sate u obračunu prve sljedeće plaće.

Evidencija o radnicima zaposlenim kod poslodavca

Članak 28.

Knjižnica je dužna voditi evidenciju o radnicima koji su u istoj zaposleni.

Evidencija iz stavka 1. ovog članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.

Knjižnica je dužna na zahtjev inspektora rada dostaviti podatke iz stavka 2. ovog članka.

Sadržaj i način vođenja evidencije iz stavka 1. ovog članka Pravilnikom propisuje ministar.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 29.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta.

Vrijeme stanke određuje ravnatelj u skladu sa potrebama posla.

U pravilu, stanika se ne može odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Zbog prirode knjižničnog posla i jednakopravnosti stručnog knjižničnog osoblja (samo jedan zaposlenik u smjeni u radu s korisnicima), stručno knjižnično osoblje u pravilu će raditi kraće 30 minuta dnevno.

Dnevni odmor

Članak 30.

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

Radnik ne smije raditi više od šesnaest sati neprekidno, uključujući redovni i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.).

Tjedni odmor

Članak 31.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz prethodnoga članka ovog Pravilnika.

Odmor iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, korištenje tjednog odmora osigurava mu se tijekom sljedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor, radi potreba posla ne može koristiti na način iz stavka 1. i 2. ovoga članka, može se koristiti naknadno, prema odluci Knjižnice.

Radniku se, u svakom slučaju, treba osigurati korištenje tjednog odmora nakon 14 dana rada.

Godišnji odmor

Članak 32.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na dvadeset dana, dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

1. s obzirom na složenost poslova koje radnik obavlja:

- radna mjesta za koje je opći uvjet VSS odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij 5 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet VSS/VŠS odnosno odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij 4 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet VŠS odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij 3 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet SSS, VKV i KV 2 dana
- radna mjesta za koje je opći uvjet NSS, PKV 1 dan

2. s obzirom na dužinu radnog staža:

- od 1 do 4 godine 1 dan
- od 5 do 9 godina 2 dana
- od 10 do 14 godina 3 dana
- od 15 do 19 godina 4 dana
- od 20 do 25 godina 5 dana
- od 26 do 30 godina 6 dana
- iznad 30 godina 7 dana

3. s obzirom na radne uvjete:

- rad na poslovima s posebnim uvjetima rada 3 dana
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom (odnosno u danu tjednog odmora), blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 2 dana

4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju djeteta s težim psihičkim ili fizičkim oštećenjima 3 dana
- samohranom roditelju djeteta mlađeg od 10 godina 3 dana
- roditelju djeteta mlađeg od 7 godina 2 dana
- roditelju dvoje ili više djece mlađe od 10 godina 2 dana

- osobi s invaliditetom 3 dana

5. prema doprinosu u radu:

- ako je tijekom godine dobio javnu nagradu i priznanje 2 dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 33.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani, subote i nedjelje.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koju je utvrdio ovlašten liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 34.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s poslodavcem drukčije ne dogovori.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjega odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust ili prijeko potrebe procesa rada, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Radnik koji je vršio dužnost građana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti koristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti ravnatelja ili osobu koju on ovlasti u pravilu najmanje sedam a iznimno tri dana ranije.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 35.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 34. stavka 2. ovoga Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 34. stavka 2. ovog Pravilnika, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili

korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 36.

U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka, određuje se, sukladno odredbama članka 77. do 79. Zakona o radu, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Raspored godišnjeg odmora

Članak 37.

Prigodom određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, u skladu sa potrebama organizacije rada, Knjižnica je dužna voditi računa o potrebama i željama radnika te, u tom smislu, prikupiti njihove prijedloge.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Knjižnica u skladu s kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu, uzimajući u obzir organizaciju rada, kao i mogućnosti za odmor raspoložive radnicima, i to najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.

Članak 38.

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora, Knjižnica dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih, neodgodivih službenih poslova, a na temelju odluke Knjižnice.

Radnik kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 4. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida.

Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 39.

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Plaćeni dopust

Članak 40.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), ukupno u trajanju do 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- zaključivanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe i unuka	5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- smrti brata ili sestre supružnika, te djeda ili bake supružnika	1 radni dan
- selidbe	2 radna dana
- za svako dobrovoljno davanje krvi	2 radna dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- polaganje stručnog ispita prvi put	10 radnih dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe radničkog vijeća, sindikalnog rada i drugo	2 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana

Radnik ima pravo tijekom kalendarske godine koristiti 5 radnih dana za važne osobne potrebe koje nisu obuhvaćene slučajevima iz stavka 1. ovoga članka.

Vrijeme korištenja plaćenog dopusta za dobrovoljno davanje krvi odobrit će se po pisanom zahtjevu radnika dobrovoljnog darivatelja krvi i kada je to omogućeno procesom rada.

Za pripremanje i polaganje stručnog ispita propisanog posebnim zakonom, radniku se može na njegov zahtjev odobriti plaćeni dopust u trajanju dužem od propisanog u stavku 1. ovoga članka, ali ne duže od trideset radnih dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Članak 41.

Za vrijeme osposobljavanja ili usavršavanja na koje ga je uputila Knjižnica ili uz njezinu suglasnost, za pripremanje i polaganje ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust od 15 radnih dana godišnje.

Članak 42.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme kad nastupe okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnosti iz članka 40. stavak 1. alineja 3., 4. i 5. (smrtni slučaj) nastupe u vrijeme kada je radnik na godišnjem odmoru, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće s tim da se godišnji odmor prekida. Po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće (plaćenog dopusta) radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

Članak 43.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 44.

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

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

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti u trajanju duljem od 30 dana.

Članak 45.

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

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

Članak 46.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

Zabrana iz stavka 1, ovog članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest, ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

Članak 47.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštena osoba, odnosno tijelo, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanje tih poslova Knjižnica mu je dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Članak 48.

Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo, ocijeni da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Knjižnica je dužna, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe, odnosno tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja takvih poslova Knjižnica je dužna prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njezinoj moći da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove.

Ponuda drugih poslova iz stavka 1. ovog članka mora biti u pisanom obliku.

Članak 49.

Knjižnica može otkazati radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

Radničko vijeće dat će suglasnost na otkaz ugovora o radu ako Knjižnica dokaže da je poduzela sve što je u njezinoj moći da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu sa nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe odnosno tijela.

Ako radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, uskrati suglasnost na otkaz, odnosno ako isto nije utemeljeno i ne postoji sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

Članak 50.

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

Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

IX. PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

Obveze Knjižnice

Članak 51.

Knjižnica je obvezna radniku u radnom odnosu dati posao, te mu za obavljeni rad isplatiti plaću i osigurati druga prava koja radniku pripadaju temeljem Zakona, Kolektivnog ugovora, ovoga Pravilnika i Ugovora o radu.

Obveze radnika

Članak 52.

Radnik na radu, i u vezi s radom, ima naročito sljedeće radne obveze:

- da osobno, uredno i pravovremeno izvršava sve radne zadatke utvrđene za poslove na kojima je zasnovao radni odnos i druge povjerene mu poslove i ostvaruje predviđene rezultate rada,
- da izvršava naloge ravnatelja i neposrednog voditelja,
- da uredno i na vrijeme dolazi na posao, da radi u propisano vrijeme i da ne napušta radno mjesto bez odobrenja,
- da u slučaju nepredviđenog izostanka s rada odmah obavijesti ravnatelja ili neposrednog voditelja i da poslije povratka na rad opravda svoj izostanak,
- da se pridržava mjera zaštite na radu i da koristi propisana zaštitna sredstva,
- da se na radu pristojno ponaša
- da surađuje s drugim radnicima, da im prenosi svoje znanje i iskustvo, a naročito mlađim radnicima,
- da čuva imovinu Knjižnice i poduzima mjere za njezinu zaštitu, a nedostatke i kvarove na alatu i drugim uređajima za rad ukloni, odnosno da o tome obavijesti odgovornog radnika,
- da se pridržava mjera protupožarne zaštite i da osobno sudjeluje u sprečavanju ili otklanjanju elementarnih nepogoda i njihovih posljedica
- da racionalno koristi sredstva za rad, sprečava rasipanje, zloupotrebu i pojavu koristoljublja na štetu Knjižnice
- da štiti i unapređuje ugled Knjižnice
- da čuva podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu i da ih neovlašteno ne priopćava,
- da se dostojno ponaša prema poslovnim partnerima,
- da poštuje pravila Knjižnice
- da poštuje Etički kodeks Hrvatskog knjižničarskog društva

Radnik je dužan u svom radu pridržavati se navedenih radnih obveza kao i radnih obveza koje proizlaze iz zakona, drugih propisa i općih akata Knjižnice.

Članak 53.

Radnik je dužan što je moguće prije, a najkasnije u roku od 24 sata, obavijestiti ravnatelja ili neposrednog rukovoditelja o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i o njezinom očekivanom trajanju.

Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovog članka.

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

X. NAKNADA ŠTETE

Članak 54.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Knjižnici dužan je štetu nadoknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Štetom se smatra svako umanjenje vrijednosti imovine Knjižnice, umanjenje dobiti kao i šteta koju je Knjižnica nadoknadila trećoj osobi, a koju je radnik prouzrokovao na radu i u vezi s radom.

Svaki radnik u Knjižnici obavezan je odmah prijaviti prouzrokovanu štetu ravnatelju

Članak 55.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 66.00 eura ako je prouzrokovana lakšom povredom obveze iz radnog odnosa i to naročito:

- učestalim kašnjenjem na posao ili ranijim odlaskom s posla
- napuštanjem radnih prostorija tijekom radnog vremena bez odobrenja ili iz neopravdanog razloga
- neurednim čuvanjem spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije
- neopravdanim izostankom s rada jedan dan
- neobavješćivanjem Knjižnice o spriječenosti dolaska na posao u roku od 24 sata bez opravdanog razloga
- nedoličnim ponašanjem na radnom mjestu
- odbijanjem izvršenja radnog naloga

Članak 56.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom ima pravo od Knjižnice zahtijevati naknadu štete po općim propisima obveznog prava.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 57.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada radnik navrší 65 godina života i petnaest godina mirovinskog staža, ako se Knjižnica i radnik drukčije ne dogovore
- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad
- sporazumom radnika i Knjižnice
- otkazom
- odlukom nadležnog suda
- u drugim slučajevima određenim zakonom

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 58.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Knjižnica.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
- datum prestanka ugovora o radu

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti.

Otkaz ugovora o radu

Članak 59.

Ugovor o radu mogu otkazati i Knjižnica i radnik.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 60.

Knjižnica može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),

- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 61.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Knjižnica ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Knjižnica ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Knjižnica mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Kada je Knjižnica zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazala radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugoga radnika.

Ako u roku iz stavka 3. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Knjižnica je dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazala iz poslovno uvjetovanih razloga.

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

Članak 62.

Knjižnica može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, neopravdanog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Knjižnice,
- nedopuštenog korištenja sredstava Knjižnice,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisima ili pravilnikom o radu,
- zloupotrebe položaja ili prekoračenje ovlasti, *mobbinga*,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisanog i nekorektnog odnosa prema suradnicima ili njihova šikaniranja,
- uznemiravanja i spolnog uznemiravanja,
- zloupotrebe korištenja bolovanja.

Zbog kršenja obveza iz stavka 1. ovog članka Knjižnica može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

Članak 63.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Knjižnica je dužna radnika pismeno 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 Knjižnice da to učini.

Prije redovitoga otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem ili radom radnika, Knjižnica je dužna omogućiti radniku da iznese svoju obranu pismeno ili usmeno na zapisnik, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Knjižnice da to učini.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 64.

Knjižnica i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak rada nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem ili radom radnika, Knjižnica je dužna omogućiti radniku da iznese svoju obranu pismeno ili usmeno za zapisnik, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Knjižnice da to učini.

Članak 65.

Kao osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa za slučaj izvanrednog otkaza smatrat će se naročito:

- krađa
- prevara
- dolaženje na posao u pijanom stanju ili pod utjecajem droga
- uzimanje alkohola i droge na radnom mjestu
- neopravdano izostajanje s posla 2 dana za redom ili 3 dana tijekom godine

Redoviti otkaz Ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 66.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijek otkaznog roka

Članak 67.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Knjižnica mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora obrazložiti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim Zakonom o radu ili drugim zakonom.

Otkazni rok

Članak 68.

Knjižnica može otkazati ugovor o radu uz otkazne rokove utvrđene Zakonom o radu.

Knjižnica nema obvezu poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka kada ugovor o radu izvanredno otkazuje.

Kada ugovor o radu otkazuje radnik otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ukoliko radnik i Knjižnica ne dogovore drugačije.

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

Članak 69.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Knjižnica je dužna priopćiti i savjetovati se sa sindikalnim povjerenikom na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

Otpremnina

Članak 70.

Radnik kojemu radni odnos prestaje zbog organizacijskih, poslovnih ili osobno uvjetovanih razloga, ima pravo na otpremninu u visini polovice njegove prosječne bruto plaće isplaćene u tri mjeseca koja su prethodila prestanku radnog odnosa i to za svaku navršenu godinu neprekidnog staža kod istog poslodavca.

Članak 71.

Stażem kod istog poslodavca smatra se neprekidni staž proveden u ustanovama u kulturi kojima je osnivač Grad Rijeka, uključujući i staž ostvaren u upravnim tijelima Grada Rijeke.

Članak 72.

Radnik kojemu se otkazuje ugovor o radu iz razloga skrivljenim ponašanjem nema pravo na otpremninu.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 73.

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Knjižnica otkáže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu Knjižnice pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Knjižnica, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovog članka rok za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava teče od dana kada je radnik priopćio Knjižnici svoje odbijanje ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili ako se radnik nije očitovao o primljenoj ponudi ili se očitovao nakon isteka ostavljenog mu roka, onda od dana isteka roka koji je za očitovanje o dostavljenoj ponudi odredila Knjižnica.

XII. PLAĆE, DODACI NA PLAĆU, NAKNADE PLAĆA

Plaća

Članak 74.

Plaća radniku u Knjižnici za obavljeni rad sastoji se od :

- osnovne plaće,
- dodataka na plaću.

Osnovna plaća

Članak 75.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak predstavlja zbroj umnoška osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i dodatka na radni staž.

Osnovica za izračun osnovne plaće radnika iznosi 789,25 eura bruto.

Ovisno o ostvarenom vlastitom prihodu i drugim izvorima sredstava Knjižnica može utvrditi osnovicu za izračun osnovne mjesečne plaće u većem iznosu od iznosa utvrđenog prema st. 2 ovog članka.

Članak 76.

Radniku pripada dodatak na radni staž za svaku navršenu godinu ukupno ostvarenog radnog staža u visini od 0,5%.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 77.

Radniku pripada i pravo na dodatak za prehranu u iznosu od 53.09 eura neto mjesečno.

Članak 78.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća se isplaćuje do 15. dana u mjesecu za protekli mjesec.

Plaća se utvrđuje u bruto iznosu.

Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od isplate plaće, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen taj iznos.

Na radnikov zahtjev Knjižnica je obvezna iz radnikove plaće obustavljati i podmirivati povremene radnikove obveze prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

Članak 79.

Radnicima u Knjižnici određuju se koeficijenti kako slijedi:

GRADSKA KNJIŽNICA RIJEKA:

RADNO MJESTO:

KOEFICIJENT

<i>RAVNATELJ</i>	3,73
<i>KNJIŽNIČARSKI SAVJETNIK (VSS)</i>	3,10
<i>VIŠI KNJIŽNIČAR (VSS)</i>	2,50
<i>VODITELJ ZA ODNOS E S JAVNOŠĆU, MARKETING I PROJEKTE (VSS)</i>	2,30
<i>VODITELJ PRAVNIH I OPĆIH POSLOVA (VSS)</i>	2,30
<i>VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VSS)</i>	2,30
<i>KNJIŽNIČAR (VSS)</i>	2,10
<i>SISTEMSKI INŽENJER I STRUČNJAK ZAŠTITE NA RADU I. STUPNJA (VSS/VŠS)</i>	2,10
<i>ORGANIZATOR PROGRAMA (VSS)</i>	2,00
<i>SISTEMSKI ADMINISTRATOR (VSS/VŠS)</i>	1,80
<i>KNJIGOVOĐA (VSS/VŠS)</i>	1,80
<i>VIŠI KNJIŽNIČARSKI SURADNIK (VSS)</i>	1,80
<i>KNJIŽNIČARSKI SURADNIK (VŠS)</i>	1,70
<i>VODITELJ ODRŽAVANJA (SSS)</i>	1,50
<i>ADMINISTRATIVNI REFERENT (SSS)</i>	1,50
<i>KNJIGOVOĐA-BLAGAJNIK (SSS)</i>	1,50
<i>VIŠI KNJIŽNIČARSKI TEHNIČAR (SSS)</i>	1,50
<i>KNJIŽNIČARSKI TEHNIČAR (SSS)</i>	1,40
<i>DOMAR (SSS)</i>	1,30
<i>SPREMAČ/ČISTAČ (NŠS)</i>	1,27

Članak 80.

Za obavljanje poslova voditeljstva ustrojbenih jedinica, programskih cjelina ili projekata, odnosno koordinacije u više ustrojbenih jedinica Knjižnice osnovna plaća radnika uvećat će se za 5% za voditeljstva drugog reda, odnosno 10% za voditeljstva prvog reda, i to isključivo za obavljanje takvih poslova, a ovisno o obujmu istih., resursima i timu radnika koje se vodi.

Voditelje prvog i drugog reda posebnom odlukom imenuje ravnatelj u skladu s Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu.

Odluku o uvećanju plaće za voditeljstva prvog i drugog reda donosi ravnatelj uz suglasnost osnivača.

Uvećanja plaće za voditeljstva se ne mogu kumulirati.

Uvećanja plaće po osnovu poslova voditeljstva pripadaju radniku dok obnaša funkciju voditelja.

Radnik nema pravo na voditeljski dodatak iz stavka 1. ovog članka ako je riječ o obavljanju poslova kod kojih je voditeljstvo u opisu samog radnog mjesta.

Članak 81.

Radniku koji je odradio pripravnički staž u trajanju određenom ovim Pravilnikom, a nije položio stručni ispit umanjit će se koeficijent (ili plaća) za 5%.

Radniku koji ima niži stupanj stručne spreme od stupnja ili stupnjeva određenih u članku 79. ovoga Pravilnika za poslove radnog mjesta na kojemu je zaposlen, umanjit će se koeficijent (ili plaća) za 5%.

Radniku koji ima dva stupnja nižu stručnu spremu od stupnja ili stupnjeva određenih u članku 79. ovoga Pravilnika za poslove radnog mjesta na kojemu je zaposlen, umanjit će se koeficijent (ili plaća) za 10%.

Radnici s navršenih 15 godina ukupnog staža izuzimaju se od umanjenja koeficijenta iz stavka 1. i 2. ovog članka.

Za izračun plaće pripravnika primjenjuje se 85% najnižeg koeficijenta stručne spreme za koju se pripravnik osposobljava.

Članak 82.

Za postignuti akademski stupanj na završenom poslijediplomskom sveučilišnom znanstvenom ili umjetničkom studiju osnovna plaća radnika za sate rada uvećat će se, ako znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem je zaposlen i ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem je zaposlen ili je u vezi s djelatnošću poslodavca, kako slijedi:

- za akademski naziv sveučilišni specijalist (poslijediplomski specijalistički studij u trajanju dužem od jedne godine) - 3%

- za akademski naziv magistre znanosti ili umjetnosti stečen prema ranije važećim propisima - 6%,

- za akademski naziv doktora znanosti ili umjetnosti - 10%.

Ako je akademski stupanj iz stavka 1. ovoga članka postignut u inozemstvu radnik to dokazuje nostrificiranom diplomom.

Odluku o uvećanju plaće iz stavka 1. ovoga članka donosi ravnatelj uz prethodnu suglasnost osnivača, a uvećanje plaće priznaje se od dana kada je osnivač dao suglasnost.

DODACI NA PLAĆU

Članak 83.

Osnovna plaća radnika bez dodatka za *prehranu* uvećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

-za rad noću	50%
-za prekovremeni rad	50%
-za rad nedjeljom	50%
-za smjenski rad	10%
-za dvokratni rad	10%
-za obvezan rad izvan ustanove (bibliobus)	10%
-za rad u posebnim uvjetima, što će ih u skladu s zakonom o zaštiti na radu utvrditi ovlaštena tvrtka	10%

Ako radnik radi na dane blagdana, Uskrs i u neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50%.

Rad u smjenama podrazumijeva svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu Knjižnice, koji radnik obavlja u prijednevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom radu (treća smjena) tijekom radnog tjedna.

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

Radom u drugoj smjeni smatra se rad od 13,00 do 22,00 sata, a noćnim radom od 22,00 do 06,00 sati.

Dodatak na plaću za rad u drugoj smjeni radnik ostvaruje samo za stvarno odrađene sate u drugoj smjeni.

Ukoliko radnik stalno radi u drugoj smjeni, ne radi se o smjenskom radu i nema pravo na dodatak za rad u drugoj smjeni.

Dvokratni rad je onaj rad radnika koji radnik obavlja tijekom dva ili tri dolaska u jednom danu s prekidom dužim od 90 sata.

Dodatak na plaću za dvokratni rad pripada za onaj dan u kojem je radnik radio dvokratno.

Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Članak 84.

Radnik koji je raspoređen na poslove niže stručne spreme od stručne spreme koju posjeduje ima pravo zadržati plaću najnižeg koeficijenta u okviru svoje stručne spreme.

Članak 85.

Radniku s visokom stručnom spremom koji radi na poslovima knjižničara, a nije pripravnik i nema završen dodiplomski studij knjižničarstva umanjuje se plaća za 10%.

Naknada plaće

Članak 86.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje u kojem ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje
- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputila Knjižnica
- osposobljavanja za potrebe sindikalne aktivnosti
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, Kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom

Prigodom isplate naknade plaće poslodavac će radniku uručiti pisani izračun plaće.

Naknada plaće iz stavka 1. ovoga članka obračunava se i isplaćuje u visini osnovne plaće. Iznimno od stavka 3. ovoga članka, za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radniku pripada naknada plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u vremenskom periodu od tri mjeseca prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 87.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini od 95% od njegove plaće ostvarene u šest mjeseci neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Naknada u 100% iznosu od plaće pripada radniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Naknada plaće utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio, osim u slučaju izračuna naknade plaće iz članka 90. stavak 1. podstavak 1. ovog Ugovora (godišnji odmor) kod koje radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne mjesečne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja radnika u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

XIII DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 88.

Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od 199,09 eura neto, odnosno, može se uvećati do iznos od 300 eura neto u skladu s odlukom Gradonačelnika Grada Rijeke.

Radnik koji ostvari pravo na korištenje godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka temeljem odluke o korištenju godišnjeg odmora uz uvjet da godišnji odmor koristi djelomično ili u cijelosti.

Isplata regresa za korištenje godišnjeg odmora izvršit će se u cijelosti jednokratno najkasnije do 1. srpnja tekuće godine.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, radnik koji naknadno ostvari pravo na godišnji odmor temeljem članka 20. ovoga Ugovora (razmjerni godišnji odmor), naknadno ostvaruje pravo i na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora, a temeljem odluke o korištenju godišnjeg odmora uz uvjet da godišnji odmor koristi djelomično ili u cijelosti.

Članak 89.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini 3 prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene u ustanovama kulture Grada Rijeke za prethodnu godinu.

Članak 90.

Prigodom odlaska u mirovinu radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema pozitivnim propisima o mirovinskom osiguranju može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili navršen određen mirovinski staž.

Članak 91.

Radnik ima pravo na pomoć (potporu) po svakoj osnovi u slučaju:

- bolovanja radnika dužeg od 90 dana, u visini 1 osnovice, jednom godišnje,
- nastanka teške invalidnosti radnika, u visini 2 osnovice,
- nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika radnika, u visini 1 osnovice,
- za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih i drugih pomagala (koje nije pokriveno osnovnim i dopunskim osiguranjem) uz mišljenje nadležnog liječnika, u visini priloženih računa, ali najviše u visini 1 osnovice, i to jednom godišnje,
- otklanjanja posljedica elementarne nepogode u visini 1 osnovice,
- za rođenje djeteta, u visini 1 osnovice.
- smrti supružnika, životnog partnera, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe, u visini jedne osnovice.

Pravo na pomoć (potporu) iz stavka 1. alineje 1. ovog članka ima i radnica koja se nalazi na bolovanju zbog komplikacija u trudnoći.

Rodiljni dopust ne smatra se bolovanjem.

Teška invalidnost podrazumijeva konačno i nepopravljivo teško pogoršanje zdravstvenog stanja koje ima za posljedicu smanjenje životnih i radnih aktivnosti nakon završenog liječenja, utvrđeno konačnim nalazom i mišljenjem nadležnog tijela medicinskog vještačenja u postupcima ostvarivanja prava iz invalidskog osiguranja ili iz zakona kojim se reguliraju prava hrvatskih branitelja.

Pravo iz stavka 1. alineje 2. i 3. ovog članka, radnik ili njegova obitelj može ostvariti jednom u životu za sebe, pojedinog supružnika i radnikova djeteta, i to u godini u kojoj je invalidnost utvrđena.

Pravo na pomoć iz stavka 1. alineje 4. ovoga članka ima radnik i uzdržavano dijete.

Ako su oba roditelja zaposlenici ustanova u kulturi u Gradu Rijeci, pomoć (potpora) iz stavka 1. alineje 6. ovoga članka isplati će se jednom od roditelja.

Osnovica iz stavka 1. ovoga članka određuje se u visini osnovice od 729.97 eura bruto.

Članak 92.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada, u visini 5 osnovica i troškove pogreba,
- smrti radnika, u visini 3 osnovice i troškove pogreba.

Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine 2 osnovice.

Članak 93.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu pravo na naknadu prijevoznih troškova, dnevnice u visini iznosa na koji se prema propisima ne plaća porez i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje u hotelu do kategorije četiri zvjezdice.

Vremenom provedenim na službenom putovanju u zemlji smatra se vrijeme od polaska službenim vozilom, odnosno drugim prijevoznim sredstvom (privatni automobil ili javni prijevoz) od mjesta sjedišta poslodavca, pa sve do povratka službenim vozilom, odnosno drugim prijevoznim sredstvom (privatni automobil ili javni prijevoz) u mjesto sjedišta poslodavca.

Vremenom provedenim na službenom putovanju u inozemstvu smatra se vrijeme od sata prelaska državne granice pri odlasku do sata prelaska državne granice u povratku, osim kod korištenja zrakoplova kada se uzima vrijeme polijetanja i slijetanja zrakoplova.

Puna dnevnicu pripada za vrijeme od 12 do 24 sata, a polovica dnevnice od 8 do 12 sati.

Ako je radniku na službenom putu na teret poslodavca sukladno pozitivnim propisima osiguran jedan obrok, iznos dnevnice se umanjuje za 30% odnosno 60% ako su osigurana dva obroka.

Ukoliko je osiguran puni pansion na teret poslodavca, radnik nema pravo na naknadu troška dnevnice.

Ostvareni neposredan rad na službenom putu smatra se kao rad proveden u Knjižnici s tim da se vrijeme provedeno na putovanju do mjesta gostovanja i natrag ne smatra radom.

Iznimno od stavka 6. ovoga članka, za službena putovanja-gostovanja koja traju dulje od redovnog dnevnog radnog vremena, radno vrijeme će se obračunati kao redovan rad u Knjižnici.

Radnik ima pravo na slobodan dan, ukoliko je na službeni put upućen nedjeljom, odnosno u neradni dan ili je u te dane putovao, pri čemu mu pripada i pravo na dnevnicu.

Članak 94.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno godišnje karte mjesnim, odnosno međumjesnim javnim prijevozom, ako je njegovo mjesto rada udaljeno od mjesta stanovanja najmanje jednu stanicu mjesnog javnog prijevoza, ali ne u iznosu većem od 199.085 eura mjesečno, osim ukoliko se stvarni trošak ne dokaže računom ili drugom ispravom ovjerenom od strane osobe prijevoznika na ime i prezime radnika.

Naknada za troškove prijevoza na posao i s posla isplaćuje se jednom mjesečno najkasnije do 15-tog u mjesecu za prethodni mjesec, s time da se neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik više od 30% radnih dana u mjesecu nije u obvezi dolaska na posao odnosno isplatiti će se u razmjernom iznosu dana provedenih na poslu.

Članak 95.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini dvije kune po kilometru.

Članak 96.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni ukupni radni staž u Knjižnici,

ovisno o godinama neprekidnog radnog staža kako slijedi:

- za 10 godina neprekidnog rada, u visini 1 osnovice,
- za 15 godina neprekidnog rada, u visini 1,25 osnovice,
- za 20 godina neprekidnog rada, u visini 1,5 osnovice,
- za 25 godina neprekidnog rada, u visini 1,75 osnovice,
- za 30 godina neprekidnog rada, u visini 2 osnovice,
- za 35 godina neprekidnog rada, u visini 2,5 osnovice,
- za 40 godina neprekidnog rada, u visini 3 osnovice,
- za 45 godina neprekidnog rada, u visini 3,5 osnovice.

Osnovica iz stavka 1. ovoga članka iznosi 729.97 eura bruto.

Članak 97.

U povodu dana Sv. Nikole svakom djetetu radnika do 15 godina starosti kao i djetetu koje u tekućoj godini navrší 15 godina života isplatit će se poklon u visini neoporezivog iznosa utvrđenog pozitivnim propisima.

Poklon iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se u visini neoporezivog iznosa utvrđenog pozitivnim propisima.

Pravo na poklon iz stavka 1. ovoga članka ostvaruju roditelji/posvojitelji koji su zaposleni u Knjižnici na dan 6. prosinca tekuće godine (Dan sv. Nikole).

Članak 98.

Radniku pripada pravo na prigodnu nagradu za Božićne blagdane u najmanjem iznosu od 132.72 eura neto.

Prigodna nagrada iz stavka 1. ovoga članka uvećava se za, iznos do 300 eura neto, u skladu s odlukom Gradonačelnika Grada Rijeke, ukoliko za istu budu osigurana sredstva u proračunu osnivača.

Prigodna nagrada iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se u mjesecu prosincu tekuće godine. Pravo na prigodnu nagradu iz stavka 1. ovoga članka ostvaruju radnici koji su zaposleni u Ustanovama kulture na dan 25. prosinca tekuće godine.

Članak 99.

Za vrijeme rada, kao i u slobodnom vremenu, radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja tijekom 24 sata.

Članak 100.

Radnik ima pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.

Naknada iz stavka 1. ovog članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela u ostvarenom učinku izuma i tehničkog unapređenja.

Naknada mora biti razmjerna učinku koji poslodavac ima od izuma ili tehničkog unapređenja, odnosno učinku koji se stvarno može očekivati, s time da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.

O naknadi iz prethodnih stavaka ovoga članka radnik i poslodavac zaključit će posebni ugovor.

XIV. UNUTARNJE USTROJSTVO

Članak 101.

Organizacija rada i poslovanja Knjižnice s opisom poslova i radnih zadataka utvrđuje se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu Knjižnice.

XV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 102.

O pravima i obvezama radnika odlučuje ravnatelj u skladu sa zakonom.

Članak 103.

Sve odluke o pravu i obvezi radnika neposredno se uručuju radniku na njegovu mjestu rada, uz dostavnicu s datumom uručenja, koju potpisuje radnik.

Ako radnik odbije primiti napisanu odluku iz prethodnoga stavka, osoba koja je dostavlja o tome će načiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, a spomenutu će odluku istoga dana staviti na oglasnu ploču Knjižnice.

Dan isticanja napisane odluke iz stavka 2. ovog članka na oglasnoj ploči Knjižnice smatra se danom uručenja te odluke radniku.

Ako radnik ne radi, odnosno ne dolazi na rad, napisana odluka iz stavka 1. ovog članka dostavit će mu se preporučenom pošiljkom s povratnicom na njegovu posljednju prijavljenu adresu.

Ako radnik ili odrasli član njegove obitelji odbije primiti preporučeno pismo, smatrat će se da mu je odluka dostavljena onog dana kad je odbio primiti preporučeno pismo.

Ako se preporučeno pismo vrati zbog netočne adrese, pismo će se staviti na oglasnu ploču Knjižnice uz naznaku datuma stavljanja, te će se smatrati da je napisana odluka istekom posljednjeg dana roka od pet dana dostavljena radniku.

Članak 104.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama djelatnika, ravnatelj Knjižnice će se, uz uvjete propisane Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom koji obvezuje Knjižnicu i ovim Pravilnikom, savjetovati, odnosno zatražiti prethodnu suglasnost od nadležnog organa (radničkog vijeća, a ukoliko ono u Knjižnici nije utemeljeno od sindikalnog povjerenika).

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 105.

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 saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

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

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnoga zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen u inozemstvo i radnik na kojeg se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.

Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 106.

Knjižnica je dužna zaštititi dostojanstvo radnika sukladno odredbama Zakona o radu.

U cilju zaštite dostojanstva radnika, Knjižnica će naročito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru obvezne radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine, te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koji izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

Radnik ima pravo na ulaganje pritužbe u vezi sa zaštitom dostojanstva.

Knjižnica je dužna imenovati osobu koja je osim ravnatelja ovlaštena primati i rješavati pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika.

Knjižnica ili osoba iz stavka 1. ovog članka dužna je u roku od *osam* dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Pritužbe radnika podnose se u pisanom obliku. U slučaju usmene pritužbe radnika imenovana osoba dužna je o iznijetoj usmenoj pritužbi sastaviti zapisnik.

U slučajevima rješavanja pritužbi radnika imenovana osoba je po zaprimljenoj pritužbi, dužna omogućiti izjašnjavanje u pisanom obliku ili putem iskaza na zapisnik i osobi protiv koje je

podnesena pritužba. Imenovana osoba može radi utvrđivanja činjenica od značaja, zatražiti i pismene izjave odgovornih osoba ili drugih radnika koji imaju saznanja o uznemiravanju, a po potrebi mogu se izvesti i drugi odgovarajući dokazi.

Prilikom provođenja radnji u postupku, davanja izjava te ispitivanja, imenovana osoba mora paziti da ne bude povrijeđeno dostojanstvo radnika ili drugih osoba koje u istom sudjeluju.

Svi podaci koji budu utvrđeni tijekom postupka zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Radnik može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik, predstavnik radničkog vijeća ili pravni zastupnik.

Imenovana je osoba obvezna odmah poduzeti potrebne mjere radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja radnika. Sadržaj poduzetih radnji i mjera ovisi o okolnostima slučaja.

Spolno uznemiravanje radnika od osoba koje su mu hijerarhijski nadređene, predstavlja tešku povredu obveze iz ugovora o radu.

U odnosu na prikupljanje podataka i činjenica, te u odnosu na predložene mjere zaštite dostojanstva radnika, imenovana osoba je dužna štititi privatnost i dostojanstvo sudionika i doprinositi atmosferi međusobnog uvažavanja i poštovanja radnika, nezavisno od njihovog hijerarhijskog položaja u radnoj sredini. Povreda odredbi o tajnosti podataka od strane osobe imenovane za primanje i rješavanja pritužbi radnika predstavlja tešku povredu obveze iz ugovora o radu.

Ako Knjižnica u roku iz stavka 4. ovog članka ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja, ili spolnog uznemiravanja, ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Knjižnica zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 13. i 14. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u *visini kao* da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

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

U slučaju spora teret dokazivanja je na poslodavcu.

XVI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 107.

Radnici zaposleni u Knjižnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 108.

Ako zakonom ili kolektivnim ugovorom neka pitanja iz ovog Pravilnika budu povoljnije riješena primjenjivat će se neposredno odredbe zakona ili kolektivnog ugovora.

Ako koja odredba ovog Pravilnika postane suprotna zakonu ili kolektivnom ugovoru prestaje važiti na dan stupanja na snagu izmijenjene odredbe zakona ili kolektivnog ugovora.

Članak 109.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana njegove objave na oglasnoj ploči Knjižnice

Članak 110.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Knjižnice od 22. rujna 2022. godine.

Broj: 578-1/2024

U Rijeci 20. rujna 2024. godine

Predsjednik Upravnog vijeća:
prof.dr.sc. Srećko Jelušić

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik o radu objavljen na oglasnoj ploči Gradske knjižnice Rijeka dana 23. rujna 2024. godine, a stupio je na snagu dana 1. listopada 2024. godine.

Ravnatelj
Niko Cvjetković