

Temeljem članka 26. stavka 1. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14), članka 59. Statuta Gradske knjižnice Kaštela Upravno vijeće Gradske knjižnice Kaštela, na sjednici održanoj dana 01. 12. 2015. g. donosi

PRAVILNIK O RADU GRADSKE KNJIŽNICE KAŠTELA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom ureduju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Gradskoj knjižnici Kaštela (u daljnjem tekstu: Poslodavac).

Pravilnik se neposredno primjenjuje 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 kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca.

Članak 2.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 3.

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

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

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

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

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

Poslodavac samostalno uređuje svoj ustroj, organizacijske cjeline, strukturu i broj zaposlenih kao i uvjete koje moraju ispunjavati radnici za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu propisani zakonom ili drugim propisom.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu na onim poslovima za koje Poslodavac smatra da ih, zavisno od vrste i naravi posla, radnici moraju ispunjavati, dani su u Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada u Gradskoj knjižnici Kaštela.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tomu pravo i dostojanstvo radnika.

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

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

Provjeru znanja, sposobnosti i vještina za obavljanje određenih poslova radnika pri sklapanju ugovora o radu obavlja Poslodavac ili od njega ovlaštena osoba.

Pod znanjima, sposobnostima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koji su potrebni radi uspješnog i potpunog obavljanja posla.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom.

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

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

Članak 5.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz čl. 14. stavka 3. Zakona o radu mora sadržavati podatke o:

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

određivanja otkaznih rokova

8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo

9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6., 7., 8. i 9. ovog članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik o radu.

Članak 6.

Prije stupanja radnika na rad Poslodavac je dužan omogućiti radniku upoznavanje s propisima u svezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Članak 7.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

III. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 8.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s time da on ne smije trajati duže od 6 mjeseci.

Probni rad se ugovara kako bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazat će mu se ugovor o radu uz otkazni rok od 7 dana.

Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s njim sklopiti ugovor o radu

Članak 9.

Osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, može se zaposliti kao pripravnik.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 10.

Pripravnik se za samostalan rad osposobljava pod nadzorom mentora kojeg mu odredi Poslodavac. Mentor je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja i osigurati njegovu provedbu.

Za trajanje pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.

Osposobljavanje pripravnika za samostalan rad (pripravnički staž) traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

Pripravnik ostvaruje pravo na plaću u visini 80% plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit, poslodavac može redovito otkazati.

Stručno osposobljavanje za rad

Članak 11.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, osoba koja je završila školovanje za takvo zanimanje može se primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

Stručno osposobljavanje za rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu iz stavka 1. ovog članka se primjenjuju odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

IV. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 12.

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

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 13.

Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme.

Puno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati tjedno.

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

Radnik ne može kod više Poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno s drugim poslodavcima.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom.

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu provedenom na radu.

Prekovremeni rad

Članak 14.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan 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 sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnom ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 15.

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

Dnevni i tjedni raspored radnog vremena određuje Poslodavac pisanom odlukom.

Za Ravnatelja, koji ima status rukovodeće osobe i koji vodi poslove Poslodavca, kojem zbog posebnosti njegovog posla raspored radnog vremena nije moguće unaprijed odrediti i koji o tom rasporedu odlučuje samostalno, ne primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika o najdužem trajanju tjednog radnog vremena.

Upravno vijeće s Ravnateljem može ugovoriti samostalnost u određivanju radnog vremena.

V. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 16.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje Poslodavac.

U pravilu, vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac ne može odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena, niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Dnevni odmor

Članak 17.

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

Tjedni odmor

Članak 18.

Radnik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.

Godišnji odmor

Članak 19.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, što se uvećava, ovisno o složenosti poslova radnog mjesta, radnom stažu i posebnim socijalnim uvjetima radnika.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima:

1. Složenost poslova radnog mjesta:

– ravnatelj/ica	7 radnih dana
– radnicima VSS (magistar struke ili stručni specijalist)	5 radnih dana
– radnicima VŠS (sveučilišni prvostupnik ili stručni prvostupnik struke)	4 radna dana
– radnicima SSS	3 radna dana
– radnicima NSS	2 radna dana

2. Dužina radnog staža:

– do 5 godina radnog staža	1 radni dan
– od 5 do 10 godina radnog staža	2 radna dana
– od 10 do 15 godina radnog staža	3 radna dana
– od 15 do 20 godina radnog staža	4 radna dana
– od 20 do 25 godina radnog staža	5 radnih dana
– od 25 do 30 godina radnog staža	6 radnih dana
– od 30 do 35 godina radnog staža	7 danih dana
– od 35 i više godina radnog staža	8 radnih dana

3. Posebni socijalni uvjeti:

- zaposleniku kojem je nalazom nadležne službe utvrđeno trajno oštećenje organizma	3 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku:	
- s jednim malodobnim djetetom	2 radna dan
- za svako daljnje malodobno dijete	1 radni dan
- roditelj djeteta s posebnim potrebama, neovisno o ostaloj djeci	3 radna dana

4. Prema doprinosu na radu:

do 2 radna dana

Članak 20.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne računavaju se subote, nedjelje, dani plaćenog dopusta kao i blagdani i neradni dani određeni zakonom

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik ne računava se u trajanje godišnjeg odmora.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da

je na radu.

Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći, niti mu se ono može uskratiti, a ne može mu se ni isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora, a suprotan sporazum nema pravni učinak.

Iznimno, u slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora, koja se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 21.

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, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju duljem od dva tjedna.

Članak 22.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, osim ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski ili posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Članak 23.

Zaposlenik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Članak 24.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, odnosno jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 23. nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako mu radni odnos prestane prije isteka šestomjesečnog roka iz članka 23.,
- ako mu radni odnos prestane prije 1. srpnja.

Iznimno od stavka 1. ovog članka radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 25.

Raspored korištenja godišnjeg odmora određuje Poslodavac, u skladu s organizacijom rada te ako je moguće prema potrebama i željama radnika.

Raspored korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi se na početku kalendarske godine, a najkasnije do 31. svibnja tekuće godine.

Radnik će najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora dobiti obavijest o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

Radnik ima pravo koristiti dva puta godišnje po jedan dan godišnjeg odmora kad želi, o čemu je dužan prethodno obavijestiti Poslodavca ili osobu koju on ovlasti, najkasnije tri dana prije

korištenja.

Članak 26.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova.

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

Članak 27.

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

Troškovima iz stavka 1. 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, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode, odnosno prekida korištenja godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Plaćeni dopust

Članak 28.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), ukupno najviše do 7 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka - 5 radnih dana
- rođenje djeteta - 5 radnih dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja i unuka - 5 radnih dana
- smrt brata, sestre, djeda, bake, roditelja supružnika - 2 radna dana
- selidba - 2 radna dana
- dobrovoljni darivatelj krvi za svako dobrovoljno darivanje - 2 radna dana
- teške bolesti bračnog druga, djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja - 3 radna dana
- polaganje državnog ili drugog stručnog ispita (prvi put) - 7 radnih dana
- nastup na kulturnim, sportskim i drugim priredbama - 2 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti - 2 radna dana
- elementarne nepogode - 2 radna dana

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

Članak 29.

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

Radnici koji su upućeni na doškolovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, za pripremanje i polaganje ispita imaju pravo na plaćeni dopust do petnaest radnih dana godišnje.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita radnici, osim plaćenog dopusta iz st. 2. ovog članka, imaju pravo na još pet radnih dana plaćenog dopusta.

Članak 30.

Radnik može koristiti dane plaćenog dopusta isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnost iz članka 28. st. 1. nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad, radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim iz razloga smrtnog slučaja.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 31.

Radniku se na njegov zahtjev može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće prouzročiti teškoće u obavljanju poslodavčeve djelatnosti, a osobito radi:

- radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- njege člana uže obitelji,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama,
- osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije,
- te u drugim slučajevima potrebe radnika.

Radniku se, zbog posebnih okolnosti, neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka može odobriti i u trajanju dužem od 30 dana.

Članak 32.

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

Iznimno od stavka 1. ovog članka za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana Poslodavac je dužan za radnika uplatiti obvezne doprinose na plaću.

Članak 33.

Plaćeni i neplaćeni dopust odobrava Poslodavac.

VI. PLAĆA, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Plaća

Članak 34.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće
- dodatka na plaću i povećanja plaće

Osnovna plaća

Članak 35.

Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za obračun plaće.

Koeficijenti složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi dani su u članku 42. ovog Pravilnika.

Članak 36.

Osnovica za izračun mjesečne plaće i stalni dodatak na radni staž utvrđivat će se kao za zaposlene u tijelima Gradske uprave Grada Kaštela.

Članak 37.

Osnovna plaća radnika uvećava se za svaku godinu radnog staža za 0,5%.

Članak 38.

Radnik ima pravo na uvećanje plaće i to za navršenih:

- 20 do 25 godina radnog staža 2%
- 25 do 30 godina radnog staža 4%
- 30 do 35 godina radnog staža 6%
- 35 i više godina radnog staža 8%

Kad radnik posebne i radne zadatke radnog mjesta na kojem radi, obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate ugovorom o radu mogu se utvrditi kriteriji i mjerila za vrednovanje ostvarenih rezultata rada i stimulacija radnika za ostvarivanje većih rezultata rada kao i za postignuti znanstveni stupanj ako je u svezi s poslovima koje radnik obavlja ili s djelatnošću Poslodavca.

Radnik mora biti unaprijed upoznat s kriterijima i mjerilima za utvrđivanje stimulativnog dijela plaće.

Visinu stimulativnog dijela plaće za svakog pojedinog radnika obračunava Poslodavac u postotku ili apsolutnom iznosu kao za zaposlene u tijelima Gradske uprave Grada Kaštela, ako su osigurana sredstva u proračunu Grada Kaštela ili kod Poslodavca.

Članak 39.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće isplaćuje se u novcu.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec. Plaća i naknada plaće se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu. Plaća i naknada plaće u smislu ovog Pravilnika je plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Poslodavac je dužan radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi plaće, naknade plaće ili otpremnine utvrđeni.

Članak 40.

Svi poslovi odnosno radna mjesta razvrstavaju se u 9 grupa, a osnovne plaće najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta ne može biti manji od 1, 2, 3, 4.

Članak 41.

Radna mjesta radnika razvrstavaju se u grupe složenosti po stupnjevima, a na osnovu složenosti i normalnih uvjeta rada.

Normalni uvjeti rada na pojedinim mjestima su uvjeti koji su prisutni tijekom cijelog radnog vremena, a koje diktira proces i organizacija rada, odnosno koji su uobičajeni na takvim radnim mjestima.

Složenost poslova radnog mjesta u smislu ovog Pravilnika uključuje značaj radnog mjesta u poslovanju, potreban stupanj obrazovanja, stupanj odgovornosti radnog mjesta i specijalistička znanja.

Članak 42.

Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta radnika kod Poslodavca određuju se kako slijedi:

POSLOVI	KOEFICIJENT
RAVNATELJ	3,8
DIPLOMIRANI KNJIŽNIČAR- INFORMATOR	2,7
KNJIŽNIČAR	2,2
REFERENT OBRAČUNA PLAĆE	2,0
POMOĆNI KNJIŽNIČAR	1,8
MANIPULANT - KURIR	1,6
ČISTAČICA	1,4

Dodaci na plaće

Članak 43.

Osnovna plaća radnika bez stalnog dodatka povećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

- za rad u dane blagdana ili neradne dane propisano zakonom50%
- za noćni rad40%
- za rad subotom i nedjeljom35 %
- za prekovremeni rad50%

Naknada plaće

Članak 44.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom ili drugim propisom ne radi ima pravo na naknadu plaće.

Članak 45.

Radnik ima pravo na naknadu plaće, u visini kao da je na radu, zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu s potrebama poslodavca,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom i ovim pravilnikom.

Članak 46.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 90% iznosa plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

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

VII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Regres

Članak 47.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora kao i za radnike u tijelima Gradske uprave Grada Kaštela, ako su sredstva osigurana za tu namjenu u proračunu Grada.

Otpremnina

Članak 48.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, temeljem odluke Poslodavca najkasnije u roku od 15

dana od dana kada je ostvario pravo na isplatu iste.

Potpore i pomoći

Članak 49.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na potporu u slučaju:

- smrti radnika – u visini tri neoporezive potpore i troškove pogreba;
- za smrt člana uže obitelji: supružnika, djeteta i roditelja – u visini neoporezive potpore;

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. smatraju se stvarni troškovi pogreba, a najviše do visine dvije neoporezive potpore.

Članak 50.

Djeci, do postojanja statusa redovnog studenta, odnosno zakonskom skrbniku djece preminulog zaposlenika, jednom godišnje će se isplatiti pomoć, u pravilu u prigodi božićnih blagdana i to u iznosu od 3.000,00 kn.

Članak 51.

Radnik, odnosno njegova obitelj, može jednom godišnje ostvariti pomoć u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti
- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana

Radnik, odnosno njegova obitelj, može jednom godišnje ostvariti pravo na pomoć radi nabavke medicinskog pomagala i radi pokrivanja participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u visini stvarnih troškova, a najviše do 5.000,00 kn.

Pod teškom invalidnošću iz stavka 1. podrazumijeva se invalidnost od najmanje 70%, utvrđena od nadležnog tijela.

Pomoć radi nabavke medicinskog pomagala i lijekova odobravati će se temeljem specijalističkog nalaza i priloženih računa.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 52.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji po nalogu poslodavca, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica u iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez i naknada punog iznosa hotelskog računa za noćenje u hotelu kojeg je odredio poslodavac.

Troškovi i dnevnicе za službena putovanja u inozemstvo obračunavaju se na način kako je to regulirano za tijela državne uprave.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 53.

Radnik kojemu je odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu stvarnih troškova do iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 54.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla od mjesta stanovanja do mjesta rada u iznosu cijene karnet karte za dva putovanja za odgovarajuću tarifnu zonu sukladno cjeniku javnog gradskog prijevoznika, a najviše za 3 tarifne zone.

Naknada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se sukladno evidenciji o prisutnosti radnika na radu.

Naknada troškova prijevoza se ne isplaćuje za mjesec u kojem je radnik bio odsutan s posla tijekom cijelog mjeseca

Radnik koji stanuje na udaljenosti manjoj od 1 km od mjesta rada nema pravo na naknadu troškova prijevoza.

Osiguranje

Članak 55.

Radnici mogu biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja, za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata te od posljedica ozljeda na radu i profesionalne bolesti.

Jubilarna nagrada

Članak 56.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni rad u upravnim tijelima Grada Kaštela odnosno njegovim pravnim prednicima i to za navršenih :

- 10 godina
- 15 godina
- 20 godina
- 25 godina
- 30 godina
- 35 godina
- 40 godina
- 45 godina

u visini 1,5 neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima.

Radniku se jubilarna nagrada isplaćuje, na temelju odluke Poslodavca, najkasnije u roku od 15 dana od kada je ostvario pravo na isplatu iste.

Rođenje djeteta

Članak 57.

Radnik ima pravo na potporu za novorođeno dijete u visini neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima.

Dar za djecu

Članak 58.

Radniku, po kojemu je dijete zdravstveno osigurano, se može u prigodi dana Svetog Nikole, isplatiti naknada na ime dara djetetu i to za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 i manje godina starosti.

Naknada iz stavka 1. može iznositi najviše do visine neoporezivog iznosa sukladno

propisima važećim u trenutku darivanja.

Ako su djeca radnika zdravstveno osigurana po drugom roditelju, naknada iz stavka 1. i 2. može se ostvariti uz potvrdu da naknada nije ostvarena preko drugog roditelja.

Naknada za božićne blagdane

Članak 59.

Radnicima se može za božićne blagdane isplatiti prigodna nagrada-božićnica (godišnje) i dar radniku u naravi-bon i sl. (godišnje), koje mogu iznositi najviše do visine neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima, ako su prema propisima o izvršenju proračuna osigurana sredstva za tu namjenu.

VII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Članak 60.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- sporazumom radnika i Poslodavca
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- otkazom
- odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 61.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac. Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pismenom obliku.

Otkaz ugovora o radu

Članak 62.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 63.

Poslodavac 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, tehnoloških 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) ili
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 64.

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

Članak 65.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

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

Redoviti otkaz radnika

Članak 66.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 67.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog 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 neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 68.

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa smislu članka 67. Pravilnika smatraju se:

1. namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz radnog odnosa,

2. neotpočinjanje s radom dana navedenog u ugovoru u radu,
3. zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
4. osobito neprimjereno, nepoželjno i grubo ponašanje prema suradnicima i ostalim osobama s kojima radnik redovito u svom radu kontaktira (tučnjava, uznemiravanje, spolno uznemiravanje i slično),
5. učestalo kršenje pravila Poslodavca,
6. odavanje službene ili druge tajne,
7. neopravdani izostanak s posla,
8. učestalo kašnjenje na posao,
9. konzumiranje alkohola ili opojnih droga u vrijeme radnog vremena, ili rad pod utjecajem alkohola ili opojnih droga te krađa,
10. otuđenje ili uništavanje imovine Poslodavca,
11. neovlašteno prisvajanje imovinske koristi,
12. zabrana natjecanja s Poslodavcem,
13. ostale osobito teške povrede iz radnog odnosa.

Članak 69.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 70.

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

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 71.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 72.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.
Poslodavac će u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 73.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

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

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 74.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- 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 20 godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 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 stavicima 1. i 2. ovoga članka.

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

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

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

Otpremnina

Članak 75.

Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu.

Otpremnina se određuje u iznosu od 1/3 prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Prilikom odlaska u mirovinu po sili zakona radnik ima pravo na otpremninu u iznosu koji se može isplatiti kao neoporeziv prema poreznim propisima.

Ugovorom o radu može se odrediti i veći iznos otpremnine.

Poslodavac može, radi tehničkih i organizacijskih razloga, posebnom odlukom utvrditi uvjete i iznos stimulativne otpremnine ako su prema propisima o izvršenju proračuna osigurana sredstva za tu namjenu.

VIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 76.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 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. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjem iz radnog odnosa.

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 77.

Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima osoba ovlaštena za zastupanje Poslodavca.

Sve odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obvezatno se u pisanom obliku i s obrazloženjem dostavljaju radniku na radnome mjestu, s poukom o pravnom lijeku, uz potpis kojim radnik potvrđuje primitak odluke.

Ako radnik odbije primiti odluku ili ako se ne nalazi na radu, odluka se radniku dostavlja preporučeno preko pošte uz povratnicu na adresu stanovanja radnika koju je radnik prijavio Poslodavcu.

Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio neki od poslovno sposobnih članova radnikovog kućanstva.

Ako dostava ne uspije na način iz stavka 3 ovoga članka, odluka će se istaknuti na oglasnoj ploči Poslodavca.

Protokom roka od 3 dana smatra se da je dostava uredno izvršena, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.

Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 78.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja rada od postupanja

nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonom.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

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

Članak 79.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

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

Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovoga članka (dalje: ovlaštena osoba) dužna je što je moguće prije, a najkasnije u roku od 8 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.

Članak 80.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe ovlaštena osoba ispitat će radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, i druge osobe koje o predmetu pritužbe mogu imati saznanja, te izvesti i druge dokaze.

Članak 81.

Ako ovlaštena osoba utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, obavijestit će Poslodavca o potrebi hitnog poduzimanja mjera radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.

Ovlaštena osoba Poslodavcu, ovisno o okolnostima slučaja, predlaže da se:

- osoba koja je uznemirivala radnika premjesti na drugo mjesto u prostorijama Poslodavca
- osoba koja je uznemirivala radnika usmeno opomene
- osoba koja je uznemirivala radnika pismeno upozori na mogućnost otkaza u slučaju ponavljanja uznemiravanja
- osobi koja je uznemirivala radnika otkáže ugovor o radu.

Poslodavac će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja te osobi koja je radnika uznemirivala ili spolno uznemirivala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Ako Poslodavac u roku od 8 dana ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 82.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu ovlaštenoj osobi 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 1. ovoga članka, kao i u slučaju iz članka 82. stavka 4. radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

Članak 83.

Svi podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu je tajnost odgovorna ovlaštena osoba koja je rješavala određenu pritužbu, kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe na što moraju biti pravodobno upozorene.

IX. POVREDE RADNIH OBVEZA

Članak 84.

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

Članak 85.

Povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se osobito:

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

- bilo kojem obliku i na bilo koji način u svezi s radom za sebe ili drugoga
17. obavljanje privatnih poslova u vrijeme radnoga vremena, na radnom mjestu,
 18. neovlašteno otuđenje sredstava koja su dana radnicima za izvršavanje poslova radnog mjesta
 19. postupanje radnika kojim je očigledno nanесena znatna šteta Poslodavcu ili grubo kršenje odredbi o radu i redu utvrđenih propisima, ovim Pravilnikom i drugim aktima Poslodavca.

Članak 86.

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

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

X. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 87.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu 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.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 88.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 89.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Odgovornost Poslodavca

Članak 90.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnoga odnosa.

XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 91.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka roka od 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 92.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

Članak 93.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika, prestaje važiti Pravilnik o radu Gradske knjižnice Kaštela od 25. svibnja 2011. god., Ur. Broj: 36/2011. i Izmjene i dopune Pravilnika o radu Gradske knjižnice Kaštela od 31. svibnja 2012., KLASA: 612-04/12-02/01, URBROJ: 2134/01-11-12-14.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnim pločama Gradske knjižnice Kaštela dana 01.12.2015., a stupa na snagu danom objave.

KLASA: 612-04/15-02/01

URBROJ: 2134/01-11-15-18

U Kaštel Sućurcu, 01. prosinca 2015. godine

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA

Mate Šimundić, prof.