

Na temelju članka 26. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23) i članka 31. Statuta Gradske knjižnice i čitaonice Novi Marof (KLASA: 612-04/19-77, URBROJ: 2186-022/19-01 od 02. srpnja 2019. godine, s izmjenama i dopunama KLASA: 612-04/23-01/85, URBROJ: 2186-22-3/23-01/86 od 21. srpnja 2023. i KLASA: 612-04/24-01/85, URBROJ: 2186-022-5/24-01/85 od 22. srpnja 2024.), vršiteljica dužnosti ravnateljica dana 21.2.2026. godine donosi

## **PRAVILNIK O RADU GRADSKE KNJIŽNICE I ČITAONICE NOVI MAROF**

### **I. TEMELJNE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom radnika Gradske knjižnice i čitaonice Novi Marof (u daljnjem tekstu: Knjižnica) te način njihova ostvarivanja u skladu sa Zakonom o radu i drugim važećim propisima.

#### **Članak 2.**

U smislu ovoga Pravilnika:

- *poslodavac* je Gradska knjižnica i čitaonica Novi Marof
- *radnik* je svaka osoba koja s Knjižnicom ima sklopljen ugovor o radu, bez obzira na to radi li se o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, punom, nepunom ili skraćenom radnom vremenu, uključujući pripravnike.

#### **Članak 3.**

Ako su pojedina prava radnika povoljnije uređena ugovorom o radu, drugim općim aktom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim ako je zakonom drukčije određeno.

#### **Članak 4.**

U primjeni ovoga Pravilnika poštuju se načela zakonitosti, jednakog postupanja prema svim radnicima, pravne sigurnosti, odgovornosti i poštivanja propisanih procedura.

Knjižnica će nastojati sve sporove i nesuglasice rješavati dijalogom, savjetovanjem i poštivanjem dobrih radnih odnosa.

Ovim Pravilnikom ne mogu se umanjiti prava radnika koja su im zajamčena zakonom.

## **Članak 5.**

Izrazi koji se koriste u ovome Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski spol.

## **II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

### **Zasnivanje radnog odnosa**

## **Članak 6.**

Radni odnos u Knjižnici zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se Knjižnica kao poslodavac i radnik suglase o bitnim sastojcima ugovora.

## **Članak 7.**

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na drugi način propisan Zakonom.

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

## **Članak 8.**

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.

Objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme smatra se osobito:

1. zamjena privremeno nenazočnog radnika,
2. obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja,
3. dovršetak rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme, čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, ne smije biti duže od tri godine, osim u slučajevima dopuštenim Zakonom o radu ili drugim propisom.

## **Članak 9.**

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koje je sklopljen, odnosno prestankom razloga zbog kojeg je sklopljen.

Radniku koji se prima na rad može se ugovorom o radu odrediti probni rad, u skladu sa Zakonom o radu, u trajanju do tri mjeseca.

#### **Članak 10.**

Za vrijeme probnog rada prati se stručna osposobljenost, radne sposobnosti i odnos radnika prema radu, kroz izvršavanje poslova radnog mjesta, kvalitetu rada, pravodobnost i samostalnost u radu.

Ocjenu probnog rada utvrđuje ravnatelj Knjižnice odnosno osoba koju ravnatelj ovlasti.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, Knjižnica može otkazati ugovor o radu uz poštivanje otkaznog roka propisanog Zakonom o radu, pri čemu otkaz mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

#### **Članak 11.**

Odluku o potrebi sklapanja ugovora o radu donosi ravnatelj Knjižnice u skladu s godišnjim planom i programom rada te osiguranim financijskim sredstvima, nakon pribavljene prethodne suglasnosti izvršnog tijela Osnivača.

Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak odabira kandidata u skladu sa Zakonom, Statutom Knjižnice, Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i drugim općim aktima Knjižnice.

Postupak izbora provodi se putem oglasa objavljenog pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, odnosno putem javnog natječaja kada je to propisano posebnim propisom.

U oglasu odnosno javnom natječaju navode se osobito: naziv radnog mjesta, vrsta radnog odnosa, trajanje radnog vremena, posebni uvjeti koje kandidat mora ispunjavati, rok za podnošenje prijave te način i rok obavješćavanja kandidata o ishodu postupka.

Odluku o izboru kandidata donosi ravnatelj odnosno drugo nadležno tijelo, sukladno Statutu.

Na temelju odluke o izboru, ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa ravnatelj Knjižnice. Kandidate koji nisu izabrani Knjižnica će obavijestiti u primjerenom roku, sukladno propisima o zaštiti osobnih podataka i pravilima postupka zapošljavanja.

#### **Članak 12.**

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu mora sadržavati podatke u skladu sa Zakonom o radu, a osobito:

1. podatke o ugovornim stranama i njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,
2. mjesto rada,
3. naziv, narav ili vrstu rada na koju se radnik zapošljava,
4. dan početka rada,
5. očekivano trajanje ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanje plaćenog godišnjeg odmora,

7. otkazne rokove,
8. iznos plaće (bruto), dodatke na plaću te razdoblja isplate,
9. trajanje redovitog radnog dana ili tjedna,
10. druga prava i obveze propisane zakonom.

Umjesto pojedinih podataka iz stavka 2. točaka 6. do 10. ovoga članka, ugovor o radu može sadržavati upućivanje na odredbe Zakona o radu, ovog Pravilnika ili drugih važećih općih akata Knjižnice.

### **Članak 13.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Knjižnicu o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu, odnosno koja može ugroziti život ili zdravlje osoba s kojima radnik dolazi u kontakt tijekom rada.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Knjižnica može uputiti radnika na liječnički pregled, a obvezna je to učiniti ako je prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti propisano zakonom ili drugim propisom, a radnik nema važeću potvrdu o zdravstvenoj sposobnosti.

### **Članak 14.**

Nazivi radnih mjesta, opis poslova, posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa te broj izvršitelja utvrđeni su Statutom Knjižnice i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu (sistematizaciji), u skladu s važećim propisima.

## **Probni rad**

### **Članak 15.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Odluku o ugovaranju probnog rada donosi ravnatelj Knjižnice.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, a ne može trajati dulje od tri mjeseca, osim ako je zakonom dopušteno drukčije.

### **Članak 16.**

Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba koju ravnatelj ovlasti.

Najkasnije zadnjeg dana probnog rada radniku se može izdati pisana ocjena probnog rada s obrazloženjem.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor o radu može se otkazati uz otkazni rok od najmanje sedam (7) dana, u skladu sa Zakonom o radu. Otkaz mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

### **III. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

#### **Članak 17.**

Knjižnica će prilikom donošenja odluka o prestanku ugovora o radu poštivati sva zakonska ograničenja i posebnu zaštitu određenih kategorija radnika, sukladno Zakonu o radu i drugim važećim propisima.

Osobito, radnicima koji uživaju posebnu zaštitu (npr. trudnice, roditelji koji koriste roditeljska prava, samohrani roditelji, roditelji djece s teškoćama u razvoju, radnici s invaliditetom i dr.) ugovor o radu može prestati ili se može otkazati isključivo u slučajevima i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

#### **Članak 18.**

Radnik kojem je ugovor o radu otkazan iz poslovno uvjetovanih razloga (tehničkih, organizacijskih ili gospodarskih) ima prednost pri zapošljavanju kod Knjižnice ako Knjižnica u roku propisanom Zakonom o radu ponovno iskaže potrebu za obavljanjem istih poslova.

#### **Članak 19.**

Radnik kojem se ugovor o radu otkazuje poslovno uvjetovanim otkazom ima pravo na otpremninu ako ima najmanje dvije (2) godine neprekidnog rada kod Knjižnice.

Pravo na otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje otkazom uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika, kao ni radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih najmanje 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža. Otpremnina iznosi jednu trećinu (1/3) prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri (3) mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Knjižnice, a najviše do šest (6) prosječnih mjesečnih plaća, osim ako je drukčije određeno zakonom.

Otpremnina se isplaćuje u rokovima propisanim Zakonom o radu.

Otkazni rok određuje se sukladno Zakonu o radu i ugovoru o radu.

Za vrijeme otkaznog roka radnik kojem je ugovor o radu otkazan (a nije zbog skrivljenog ponašanja radnika) ima pravo uz naknadu plaće izostati s rada najmanje četiri (4) sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

#### **Članak 20.**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,

4. danom dostave obavijesti o pravomoćnosti rješenja nadležnog tijela o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
5. sporazumom radnika i Knjižnice,
6. otkazom ugovora o radu,
7. odlukom nadležnog suda, u drugim slučajevima propisanim Zakonom o radu.

#### **Članak 21.**

Sporazum o prestanku ugovora o radu sklapa se u pisanom obliku.

Sporazum mora sadržavati osobito:

- podatke o strankama,
- datum prestanka ugovora o radu,
- eventualna pitanja vezana uz obračun plaće, neiskorišteni godišnji odmor, otpremninu i druga prava, ako je primjenjivo.

Sporazum potpisuju radnik i ravnatelj Knjižnice odnosno druga ovlaštena osoba.

#### **Članak 22.**

Ugovor o radu mogu otkazati i radnik i Knjižnica.

Otkaz mora biti u pisanom obliku, obrazložen (kada otkazuje Knjižnica) te dostavljen radniku. Otkazni rok, prava i obveze tijekom otkaznog roka, te zaštita radnika uređuju se Zakonom o radu.

#### **Članak 23.**

Knjižnica može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako za to postoji opravdani razlog, i to osobito:

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

#### **Članak 24.**

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Knjižnica će radniku u pravilu uputiti pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa i ukazati na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Knjižnice da prethodno upozori radnika.

#### **Članak 25.**

Ako je u Knjižnici imenovan radnički predstavnik ili postoji zakonska obveza savjetovanja, Knjižnica će prije donošenja odluke o otkazu provesti savjetovanje u skladu sa Zakonom o radu.

#### **Članak 26.**

Knjižnica i radnik imaju pravo izvanredno otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja otkaznog roka, ako za to postoji osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa ili neka druga osobito važna činjenica, zbog koje nastavak radnog odnosa nije moguć.

Izvanredni otkaz mora biti u pisanom obliku i obrazložen, te se može dati u rokovima propisanim Zakonom o radu.

#### **Članak 27.**

Radnik može otkazati ugovor o radu u pisanom obliku uz poštivanje otkaznog roka sukladno Zakonu o radu i ugovoru o radu.

#### **Članak 28.**

Ako dođe do promjene organizacije rada ili drugih okolnosti koje zahtijevaju izmjenu ugovorenih uvjeta rada, Knjižnica može radniku ponuditi izmijenjeni ugovor o radu u skladu sa Zakonom o radu (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

#### **Članak 29.**

Po prestanku ugovora o radu radnik je dužan:

- vratiti Knjižnici svu opremu, ključeve, dokumentaciju i druga sredstva rada,
- predati poslove i dokumentaciju u urednom stanju,
- poštivati obvezu čuvanja poslovne tajne i zaštite osobnih podataka.

### **IV. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 30.**

Radnik je dužan savjesno, odgovorno i stručno obavljati poslove radnog mjesta u skladu sa Zakonom, ovim Pravilnikom, ugovorom o radu, Statutom Knjižnice te odlukama i uputama ravnatelja.

Radnik je osobito dužan:

- pridržavati se radnog vremena i odobrenog rasporeda rada,
- poštivati pravila struke i unutarnju organizaciju rada,
- čuvati poslovne tajne i osobne podatke korisnika,
- korektno postupati prema korisnicima i drugim radnicima,

- brinuti o imovini i sredstvima rada poslodavca.

### **Članak 31.**

Povredom obveza iz radnog odnosa smatra se svako postupanje radnika koje je protivno obvezama iz ugovora o radu, ovog Pravilnika, zakona, odluka i uputa poslodavca, a osobito:

- neopravdani izostanci ili napuštanje radnog mjesta,
- nepoštivanje radnog vremena i rasporeda rada,
- neovlašteno korištenje godišnjeg odmora ili drugih odsutnosti,
- nesavjesno, neodgovorno ili nestručno obavljanje poslova,
- neprimjeren odnos prema korisnicima i radnicima,
- postupanje protivno propisima zaštite na radu,
- neovlašteno raspolaganje, otkrivanje ili zlouporaba osobnih podataka i dokumentacije,
- nanošenje štete poslodavcu ili narušavanje ugleda Knjižnice.

### **Članak 32.**

U slučaju povrede obveza iz radnog odnosa poslodavac može:

- izdati usmeno upozorenje,
- izdati pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa i mogućnost otkaza,
- pokrenuti postupak otkaza ugovora o radu, u skladu sa Zakonom o radu.

Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu, radniku će se omogućiti iznošenje obrane, osim u slučajevima kada to zbog okolnosti nije moguće ili nije razumno očekivati.

## **V. OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD**

### **Članak 33.**

Knjižnica će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima Knjižnice i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje.

Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama radnog mjesta, kontinuirano se stručno osposobljavati i usavršavati te pratiti stručne standarde i promjene u području knjižničarske djelatnosti.

Ako je radnik upućen na obrazovanje ili stručno usavršavanje radi potreba Knjižnice, za vrijeme trajanja obrazovanja ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da je radio.

Međusobna prava i obveze između radnika upućenog na obrazovanje i Knjižnice mogu se urediti posebnim pisanim ugovorom (ugovor o školovanju/usavršavanju), u skladu s ovim Pravilnikom i Zakonom o radu.

#### **Članak 34.**

Radniku se može odobriti plaćeni dopust radi pripreme i polaganja ispita u slučaju:

- stručnog ili općeg školovanja,
- stručnog osposobljavanja i usavršavanja,
- polaganja stručnog ispita.

Radniku se može odobriti do 7 (sedam) radnih dana plaćenog dopusta godišnje za pripremanje i polaganje stručnog ispita.

Radniku koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje može se odobriti do 15 (petnaest) radnih dana plaćenog dopusta godišnje za pripremu i polaganje ispita. Za pripremanje i polaganje završnog ispita radnik, uz dopust iz prethodnog stavka, može ostvariti pravo na dodatnih 5 (pet) radnih dana plaćenog dopusta.

O opravdanosti i trajanju dopusta odlučuje ravnatelj na temelju zahtjeva radnika i priložene dokumentacije, uz uvažavanje potreba organizacije rada.

#### **Članak 35.**

Knjižnica može osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zaposliti kao pripravnika radi osposobljavanja za samostalan rad.

Pripravnički staž provodi se u skladu s važećim propisima i pravilima struke te programom osposobljavanja pripravnika.

#### **Članak 36.**

Radnici koji zasnivaju radni odnos na radnim mjestima za koja je propisana obveza polaganja stručnog ispita u knjižničarskoj struci, dužni su položiti stručni ispit u rokovima utvrđenim važećim propisima koji uređuju uvjete i način stjecanja stručnih zvanja u knjižničarskoj struci. Ugovorom o radu može se utvrditi obveza polaganja stručnog ispita, kao i druga prava i obveze povezane s pripravničkim stažem i osposobljavanjem.

Ako radnik ne položi stručni ispit u propisanom roku, Knjižnica može postupiti u skladu sa Zakonom o radu i drugim važećim propisima.

### **VI. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI**

#### **Radno vrijeme**

#### **Članak 37.**

Puno radno vrijeme radnika u Knjižnici iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pravilu u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka. Na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored rada, radni tjedan može se rasporediti i u šest radnih dana, u skladu s organizacijom rada i potrebama službe.

### **Članak 38.**

Raspored radnog vremena po danima u tjednu, početak i završetak dnevnog radnog vremena te vrijeme i trajanje odmora tijekom rada (stanke) utvrđuje ravnatelj odlukom, u skladu sa Zakonom o radu i drugim važećim propisima.

Knjižnica izrađuje plan godišnjeg fonda sati sukladno utvrđenom tjednom fondu sati.

Knjižnica je dužna radnike obavijestiti o rasporedu radnog vremena i svakoj njegovoj promjeni najmanje sedam (7) dana unaprijed, osim u slučaju izvanrednih okolnosti i potrebe za hitnim prekovremenim radom.

Svako odstupanje od utvrđenog rasporeda radnog vremena koje nije posljedica zakonite preraspodjele radnog vremena smatra se prekovremenim radom te se određuje, evidentira i plaća u skladu sa Zakonom o radu.

Knjižnica vodi evidenciju o radnicima i evidenciju o radnom vremenu u skladu sa Zakonom o radu i Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima zaposlenim kod poslodavca (NN 55/24) te drugim važećim propisima.

### **Odmori i dopusti**

### **Članak 39.**

Radnik koji radi najmanje šest (6) sati dnevno ima pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.

Vrijeme stanke ubraja se u radno vrijeme te se stanke ne može odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Ako priroda posla ne omogućuje korištenje stanke na propisani način, radniku će se omogućiti korištenje stanke na drugi prikladan način sukladno Zakonu o radu (npr. skraćanjem dnevnog rada ili drugačijim rasporedom).

### **Članak 40.**

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, uključujući redovni i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (npr. nesreće, elementarne nepogode, požara i sličnih izvanrednih događaja).

### **Članak 41.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 48 sati neprekidno.

U pravilu, tjedni odmor koristi se subotom i nedjeljom.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurat će mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna, u skladu s organizacijom rada.

Ako tjedni odmor zbog potreba posla nije moguće omogućiti u propisanom razdoblju, radnik ostvaruje pravo na uvećanje plaće i/ili naknadu u skladu sa Zakonom o radu i općim aktima Knjižnice.

## **Godišnji odmor**

### **Članak 42.**

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana).

Dodatni broj dana godišnjeg odmora u odnosu na stavak 1. ovog članka radnik ostvaruje po osnovi:

a) obzirom na dužinu radnog staža

- za navršene svake tri godine radnog staža ..... 1 dan

b) složenosti poslova

- radna mjesta za koje je potrebna visoka stručna sprema ..... 5 dana
- radna mjesta za koje je potrebna viša stručna sprema ..... 4 dana
- radna mjesta za koje je potrebna srednja stručna sprema ..... 3 dana
- radna mjesta za koje je potrebna niža stručna sprema ..... 1 dan

c) posebnih socijalnih uvjeta

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom ..... 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete ..... 1 dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju ..... 2 dana
- invalidu ..... 1 dan
- samohranom roditelju ..... 2 dana

d) uvjeta rada

- za rad u smjenama, ili rad subotom ..... 2 dana.

Najduže trajanje godišnjeg odmora utvrđenog po svim kriterijima iz ovog članka je 30 radnih dana.

### **Članak 43.**

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) koje je utvrdio ovlašteni liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

#### **Članak 44.**

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor po želji tj. potrebi dva puta po dva dana uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje dva dana ranije, ako to omogućuju potrebe organizacije rada.

#### **Članak 45.**

Pri utvrđivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.

#### **Članak 46.**

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora određenog na način propisan člankom 42. ovog Pravilnika za svakih navršenih mjesec dana u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka čekanja,
- ako radni odnos prestaje prije 1. srpnja, osim osoba koje odlaze u mirovinu i kojima se utvrđuje pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

#### **Članak 47.**

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku Odluku o korištenju odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja istog.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.

Radniku kojemu 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 korištenja godišnjeg odmora.

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

Putni troškovi smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratu iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor.

Drugi troškovi smatraju se ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

## **Plaćeni dopust**

### **Članak 48.**

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine u ukupnom trajanju do 10 radnih dana, uz naknadu plaće, za važne osobne potrebe i to za:

- sklapanje braka — 5 dana
- sklapanje braka djeteta — 3 dana
- rođenje djeteta — 3 dana
- smrti supružnika /bračnog, vanbračnog/, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja i skrbnika — 5 dana
- za slučaj smrti brata ili sestra, djeda ili bake, roditelja supružnika — 3 dana
- za slučaj smrti brata ili sestre supružnika — 1 dan
- za slučaj selidbe — 3 dana
- polaganje stručnog ispita ili stručno osposobljavanje ili usavršavanje — 2 dana
- poziv sudskim organima — 1 dan
- za svako dobrovoljno davanje krvi — 2 dana

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

## **Neplaćeni dopust**

### **Članak 49.**

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust do 30 dana u toku jedne kalendarske godine radi:

- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja, polaganja ispita i sl.,
- njege člana obitelji,
- liječenja na vlastiti trošak,
- učešća u radu športskih, kulturno – umjetničkih priredaba.

Odluku o neplaćenom dopustu i broju dana donosi ravnatelj.

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

## **Naknada štete**

### **Članak 50.**

Naknada štete, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štetu, te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada u ustanovi ili,

– ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila ili,

– ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku ili ako se radi o manjoj šteti.

Smanjenje štete iz razloga iz st. 1. ovog članka može iznositi najmanje 20%, a radnik se može u cijelosti osloboditi od naknade štete.

## **VII. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE**

### **Plaća**

#### **Članak 51.**

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 posto za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uvećanje plaće sukladno članku 54. ovog Pravilnika.

#### **Osnovica za izračun plaće**

#### **Članak 52.**

Osnovica za obračun plaće radnika Knjižnice utvrđuje se u iznosu od 1.004,87 EUR bruto i veže se uz iznos osnovice za obračun plaće zaposlenih u upravnim tijelima Osnivača.

U slučaju izmjene osnovice u upravnim tijelima Osnivača, ravnatelj donosi posebnu odluku o visini osnovice za radnike Knjižnice, temeljem prethodne suglasnosti izvršnog tijela Osnivača, uz poštivanje važećih propisa i osiguranih sredstava u proračunu.

#### **Nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova**

#### **Članak 53.**

Utvrđuju se nazivi radnih mjesta i koeficijenti složenosti poslova kako slijedi:

1. Ravnatelj	2,40
2. Diplomirani knjižničar	2,01
3. Knjižničarski tehničar – vozač	1,65
4. Knjižničarski tehničar (pomoćni knjižničar)	1,55
5. Spremač/ica	1,20

Koeficijenti iz stavka 1. ovog članka primjenjuju se od dana stupanja na snagu ovog Pravilnika.

## **Uvećanje plaće**

### **Članak 54.**

Osnovica plaće radnika uvećat će se:

- |   |     |
|---|-----|
| – za rad noću   | 40% |
| – za prekovremeni rad   | 50% |
| – za rad subotom  | 25% |
| – za rad nedjeljom  | 50% |
| – dvokratni rad   | 10% |
| – za rad na dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom radnik ima pravo na naknadu plaće i plaću za ostvarene sate rada uvećane za | 50% |

Uvećanje plaće iz st. 1. ovog članka međusobno se isključuju.

## **Prekovremeni rad i preraspodjela radnog vremena**

### **Članak 55.**

Prekovremenim radom smatra se svaki rad iznad punog odnosno nepunog radnog vremena, ako se preraspodjelom radnog vremena ne može uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

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

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena.

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 četrdeset osam sati tjedno.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi ravnatelj.

Prekovremeni rad i preraspodjela radnog vremena određuju se i ograničavaju sukladno Zakonu o radu.

## **Isplata plaće**

### **Članak 56.**

Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku za razdoblje koje čini kalendarski mjesec na njegov transakcijski račun.

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

Poslodavac će radniku prilikom isplate plaće uručiti njezin obračun.

Na zahtjev radnika poslodavac je obavezan iz plaće radnika obustavljati druge povremene obveze i podmirivati prema trećim osobama ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

### **Naknada plaće**

#### **Članak 57.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće kao da je radio kada ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom koji padaju na dan kada je radnik trebao raditi
- prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koji je upućen od strane poslodavca,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i drugim propisima.

### **Naknada za vrijeme bolovanja**

#### **Članak 58.**

U slučaju odsutnosti s posla zbog bolovanja do 42 dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 90% od osnovice za naknade utvrđene zakonom, a u slučaju bolovanja zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti ima pravo na naknadu plaće u visini 100%.

## **VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

### **Regres za godišnji odmor**

#### **Članak 59.**

Radniku se može isplatiti prigodna nagrada – regres za godišnji odmor do visine neoporezivog iznosa, sukladno financijskim mogućnostima.

Odluku o visini regresa donosi ravnatelj uz prethodnu suglasnost izvršnog tijela Osnivača.

Regres iz stavka 1. ovog članka bit će isplaćen u cijelosti, jednokratno.

Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovog članka, razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

## **Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu**

### **Članak 60.**

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu tri proračunske osnovice.

## **Solidarne pomoći**

### **Članak 61.**

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe, odnosno rada 3 proračunske osnovice i troškove pogreba;
- smrti - 2 proračunske osnovice;
- smrti supružnika, djeteta i roditelja – 1 proračunske osnovice.

### **Članak 62.**

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana – jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice;
- nastanka teške invalidnosti radnika, malodobne djece ili supružnika – u visini jedne proračunske osnovice.

Nastanak invalidnosti radnika i supružnika utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja o općoj ili profesionalnoj nesposobnosti za rad.

Nastanak invalidnosti malodobnog djeteta utvrđuje se pravomoćnim rješenjem o invalidnosti nadležne službe socijalne skrbi.

Radnik ima pravo i na pomoć u slučaju kupnje medicinskih pomagala, odnosno lijekova ukoliko se radi o pomagalima, odnosno lijekovima koji su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste opravdani po pravilima medicinske struke, prijeko potrebiti i nenadomjestivi, nadalje, za koje troškove barem dijelom snosi Hrvatski zavod za obvezno zdravstveno osiguranje, te ako doplata za pomagala, odnosno lijekove, tijekom jedne proračunske godine iznosi više od jedne proračunske osnovice.

U slučaju iz stavka 1. točke 4. ovoga članka radnik ima pravo na pomoć jednom godišnje u visine od jedne proračunske osnovice.

## **Naknada za troškove prijevoza**

### **Članak 63.**

Radnik ima pravo na troškove prijevoza na posao i s posla javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne dnevne karte javnog prijevoza.

## **Naknada za korištenje privatnog automobila**

### **Članak 64.**

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini neoporezivog iznosa utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak.

## **Dnevnica i naknada troškova putovanja**

### **Članak 65.**

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, ima pravo na dnevnicu i visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak te stvarnih prijevoznih troškova.

Pravo na dnevnicu i naknadu troškova prijevoza za službeno putovanje u inozemstvu utvrđuje se na način kako je to propisano za tijela državne vlasti.

## **Terenski dodatak**

### **Članak 66.**

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta stalnog boravka radnika, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Terenski dodatak isplaćuje se radniku unaprijed, najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

## **Jubilarna nagrada**

### **Članak 67.**

Radniku se isplaćuje jubilara nagrada za neprekidni rad kod poslodavca i to za navršenih:

- 5 godina radnog staža — u visini .....1... osnovice
- 10 godina radnog staža — u visini ...1,25 osnovice
- 15 godina radnog staža — u visini ...1,50 osnovice
- 20 godina radnog staža — u visini ...1,75 osnovice
- 25 godina radnog staža — u visini ...2,00 osnovice
- 30 godina radnog staža — u visini ...2,50 osnovice

- 35 godina radnog staža — u visini ...3,00 osnovice
- 40 godina radnog staža — u visini ...4,00 osnovice
- 45 godina radnog staža — u visini ...5,00 osnovice

Visina osnovice za isplatu jubilarne nagrade utvrđuje se odlukom ravnatelja, uz prethodnu suglasnosti izvršnog tijela Osnivača, u skladu s propisima i osiguranim sredstvima u proračunu.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz st. 1. ovog članka slijedeći mjesec koji prethodi mjesecu u kojem je stekao pravo na isplatu.

#### **Prigodna nagrada (božićnica, uskrsnica)**

##### **Članak 68.**

Odluku o isplati dara u naravi povodom uskrasnih blagdana, odnosno o isplati godišnje nagrade (božićnice) povodom božićnih blagdana, donosi ravnatelj, uz prethodno pribavljenu suglasnost izvršnog tijela Osnivača, i to do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

#### **Poklon djeci radnika**

##### **Članak 69.**

Odluku o isplati sredstava za poklon djetetu radnika povodom Dana Svetog Nikole donosi ravnatelj, uz prethodno pribavljenu suglasnost izvršnog tijela Osnivača, i to za svako dijete do 15 godina starosti, do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

#### **Kolektivno osiguranje**

##### **Članak 70.**

Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja službe, odnosno rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

#### **Novčana paušalna naknada za podmirenje troškova prehrane**

##### **Članak 71.**

Radnik može ostvariti pravo na novčanu paušalnu naknadu za podmirenje troškova prehrane sukladno raspoloživim proračunskim sredstvima u iznosu do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Odluku o iznosu novčane paušalne naknade za podmirenje troškova prehrane donosi ravnatelj uz prethodnu suglasnost izvršnog tijela Osnivača.,

Radnik ne ostvaruje pravo na novčanu paušalnu naknadu za podmirenje troškova prehrane ako izostane s posla cijeli mjesec bez obzira na razlog izostanka (primjerice godišnji odmor,

plaćeni dopust, neplaćeni dopust, bolovanje, rodiljni dopust, roditeljski dopust, posvojiteljski dopust i sl.).

## **IX. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU**

### **Članak 72.**

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost na radu.

Poslodavac će poduzeti mjere nužne za zdravlje i sigurnost radnika, uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Radi prilagođavanja tehničkom napretku, poslodavac je obvezan planirati tehnološki razvoj radnog procesa.

U provođenju mjera zaštite na radu povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo i obveze:

- sudjelovati u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih stvari u radni proces,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenja mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i izvještavati inspektora o svim zapažanjima radnika kojih je povjerenik,
- pozvati inspektora rada kada procjeni da su ugroženi život i zdravlje radnika a poslodavac to propušta ili to odbije učiniti,
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati obavijesti značajne za njegov rad,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati druge radnike za rad na siguran način,
- obavještavati radnike o mjerama zaštite na radu koje poduzima poslodavac.

### **Članak 73.**

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, te o sigurnosti i zdravlju drugih radnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao poslodavac.

### **Članak 74.**

Kod Poslodavca radnici između sebe biraju povjerenika radnika za zaštitu na radu.

### **Članak 75.**

Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo četiri sata tjedno za obnašanje dužnosti iz zaštite na radu uz naknadu plaće kao da je radio, s opisom poslova obavljenim u tom vremenu.

Ako povjerenik na zahtjev poslodavca (sudjelovanje u unapređivanju uvjeta rada i sl.), ili inspektora rada (prisustvovanje inspekcijskim nadzorima) radi obnašanja svojih dužnosti izostane s rada više od vremena utvrđenog stavkom 1. ovog članka ima za to vrijeme pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Povjerenik ima pravo na osposobljavanje na trošak poslodavca te na odsustvovanje s rada radi osposobljavanja za zaštitu na radu (tečajevi, seminari, sastanci i sl.).

Poslodavac je dužan omogućiti povjereniku pristup svim radnim mjestima i podacima koji su značajni za ostvarenje zaštite na radu.

## **X. ZAŠTITA ZAPOSLENIH**

### **Članak 76.**

Kada se tijekom radnog vijeka radniku smanjuje radna sposobnost zbog godina starosti, ozljede na radu, invaliditeta, profesionalnih i drugih bolesti, utvrđenih rješenjem nadležnog tijela i jednog od slijedećih uvjeta:

- starosti – 5 godina pred starosnu mirovinu, ili
- profesionalnog oboljenja, ili
- povrede na radu,

poslodavac je dužan radniku osigurati povoljnije uvjete rada (lakši posao, povoljnija norma, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima i slično), bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa okolnosti.

### **Članak 77.**

Radniku koji radi skraćeno radno vrijeme, zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez krivnje radnika ili profesionalnog oboljenja, isplatiti će se plaća za skraćeno radno vrijeme i naknada u visini razlike između naknade koju ostvaruje prema propisima invalidsko – mirovinskog osiguranja i plaće radnog mjesta na koje je radnik bio raspoređen u vrijeme nastupanja određene okolnosti.

### **Članak 78.**

Radnik kojem do stjecanja prava na mirovinu nedostaje pet godina staža ili pet godina života, do ostvarivanja uvjeta za mirovinu zadržava, najmanje, plaću koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem su se stekle spomenute okolnosti, uz uredno i savjesno obavljanje poslova i rezultate rada primjerene njegovoj dobi.

Štrajk se najavljuje i provodi u skladu sa zakonom, uz obvezu poštivanja sigurnosti i zaštite života i zdravlja ljudi te zaštite imovine.

Poslodavac ne smije sprječavati niti ometati štrajk organiziran sukladno zakonu, niti radnike zbog sudjelovanja u takvom štrajku staviti u nepovoljniji položaj.

#### **XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

##### **Članak 84.**

Ovaj Pravilnik objavljuje se na oglasnoj ploči Gradske knjižnice i čitaonice Novi Marof i/ili na drugi prikladan način kojim se osigurava dostupnost svim radnicima.

##### **Članak 85.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga (8.) dana od dana objave.

##### **Članak 86.**

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti raniji opći akti, ugovori i odluke Knjižnice kojima su bila uređena pitanja iz radnog odnosa, u dijelu u kojem su suprotni odredbama ovog Pravilnika.

KLASA:003-05/26-01/01

URBROJ: 2186-22-5/01-26/01

Novi Marof, 21.2.2026.



v.d. ravnateljja  
Lidija Zečević

Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči knjižnice 21.2.2026., a stupio je na snagu dana 1.3.2026. godine.



v.d. ravnateljja  
Lidija Zečević