

Na temelju članka 26. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23) i članka 22. stavka 1. Statuta Knjižnice i čitaonice „Fran Galović“ Koprivnica (URBROJ: 431/19 od 31.1.2019. godine, URBROJ: 283/20 od 12.3.2020. godine, URBROJ: 630/21 od 4.10.2021. godine i URBROJ: 138/22 od 9.2.2022. godine), a nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, Upravno vijeće na 10. sjednici (elektroničkoj) održanoj 20.9.2023. godine, donijelo je

**PRAVILNIK O IZMJENAMA I DOPUNAMA
PRAVILNIKA O RADU KNJIŽNICE I ČITAONICE „FRAN GALOVIĆ“
KOPRIVNICA**

Članak 1.

U Pravilniku o radu Knjižnice i čitaonice „Fran Galović“ Koprivnica (Urbroj: 546/19) od 10. lipnja 2019. godine (u dalnjem tekstu: Pravilnik) u članku 13. stavak 3. mijenja se i glasi:

- „Ugovor o radu mora sadržavati podatke o:
- strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju (OIB) te njihovu prebivalištu odnosno sjedištu,
 - mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
 - nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zaposljava ili kratak popis ili opis poslova,
 - datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
 - tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
 - trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, o načinu određivanja trajanja toga odmora,
 - postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Knjižnica, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, o načinu određivanja otkaznih rokova,
 - brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
 - trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
 - tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
 - pravo na obrazovanje, ospozobljavanje i usavršavanje ako ono postoji,
 - trajanju i uvjetima probnog rada ako je ugovoren.“

Stavak 4. mijenja se i glasi:

„Umjesto podataka iz podstavaka 6. do 9., 11. i 12. iz stavka 3. može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili kolektivni ugovor.“

Članak 2.

Članak 21. mijenja se i glasi:

„Ugovor o radu iz članka 20. ovog Pravilnika može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

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.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 2. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

Iznimno od stavaka 1. i 2. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

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

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

Istekom roka od tri godine iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Knjižnica 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 ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena na koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Knjižnica je dužna obavijestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli u Knjižnici sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.“

Članak 3.

Iza članka 21. dodaju se članci 21.a i 21.b koji glase:

„Članak 21.a

Knjižnica može s radnikom sklopiti ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i ugovor o radu na daljinu, a koji rad se može obavljati kao stalan, privremen ili povremen, osim za one poslove koji su zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada, odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja.

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

Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu Knjižnica i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i ugovor o radu na daljinu moraju imati obvezan sadržaj sukladno odredbi članka 17.a Zakona o radu.

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

Za rad na izdvojenom mjestu rada koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Knjižnica je radniku dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada, sukladno odredbi članka 17.a Zakona o radu.

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

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

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

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

Knjižnica je radniku koji radi na daljinu dužna osigurati zaštitu privatnosti te je dužna radniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

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

Članak 21.b

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

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

Radnik koji je s Knjižnicom ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 1. ovog članka može zatražiti od Knjižnice da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru Knjižnice.

U slučaju prethodnih stavaka ovog članka, Knjižnica je dužna zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgodnim početkom primjene, dužna radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.”

Članak 4.

Članak 22. mijenja se i glasi:

„Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 123. stavka 1. Zakona o radu.

Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Probni rad određuje se tako da može trajati najviše:

- do mjesec dana za radna mjesta za koja je uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola,
- do dva mjeseca za radna mjesta za koja je uvjet srednja stručna sprema,
- do tri mjeseca za radna mjesta za koja je uvjet viša stručna sprema odnosno završen stručni studiju ili preddiplomski sveučilišni studij,
- do šest mjeseci za radna mjesta za koja je uvjet visoka stručna sprema odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja rodiljnih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. Zakona o radu.

U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, 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 poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.“

Članak 5.

Članak 23. mijenja se i glasi:

„Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba odnosno komisija koju ravnatelj ovlasti.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Na otkaz iz stavka 2. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. Zakona o radu.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.“

Članak 6.

Članak 35. mijenja se i glasi:

„U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev ravnatelja dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava ravnatelja da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev ravnatelj je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

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

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Knjižnici pisani izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Knjižnica kao matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi pisani izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Radniku koji u Knjižnici obavlja dodatan rad ne smije se naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.“

Članak 7.

U članku 39. stavak 2. mijenja se i glasi:

„Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor određen sukladno odredbama Kolektivnog ugovora nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.“

Članak 8.

U članku 40. stavak 2. mijenja se i glasi:

„Iznimno od članka 39. stavka 2. ovoga Pravilnika te Kolektivnog ugovora, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.“

Članak 9.

U članku 47. stavku 1. podstavak 4. mijenja se i glasi:

„- danom dostave obavijesti Knjižnici o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,“.

Članak 10.

Članak 54. mijenja se i glasi:

„Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Knjižnica mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.“

Članak 11.

Članak 55. mijenja se i glasi:

„Iznimno od članka 54. stavka 4. ovog Pravilnika, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme:

- trudnoće,
- korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama,
- privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti,
- vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je Knjižnica prije početka toga razdoblja otkazala ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobođilo obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg Knjižnica nije oslobođila od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznoga roka.

Knjižnica i radnik mogu 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 stranaka, nastavak radnog odnosa 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 uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Knjižnica je dužna omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Knjižnice da to učini.

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkaže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.“

Članak 12.

U članku 75. dodaje se stavak 6. te glasi:

„Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između sindikalnog povjerenika i Knjižnice, pravilnikom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu toga radnika.“

Članak 13.

U članku 79. stavak 3. mijenja se i glasi:

„Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke o:

- 1) donošenju Pravilnika o radu,
- 2) planu te razvoju i politici zapošljavanja i otkazu,
- 3) prijenosu ugovora o radu radnika na novog poslodavca te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni,
- 4) mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- 5) uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada,
- 6) planu godišnjih odmora,
- 7) rasporedu radnog vremena,
- 8) noćnom radu,
- 9) naknadama za izume i tehničko unaprjeđenje,
- 10) kolektivnom višku radnika sukladno Zakonu o radu te sve druge odluke za koje je Zakonom ili kolektivnim ugovorom propisano sudjelovanje sindikalnog povjerenika u njihovu donošenju,
- 11) imenovanju osobe koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.“

Članak 14.

Preostali sadržaj Pravilnika ne mijenja se.

Članak 15.

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

Urbroj: 671/23
Koprivnica, 20.9.2023.

Sukladno članku 150. i 153. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23) ovaj Pravilnik je prethodno dostavljen sindikalnom povjereniku radi savjetovanja.



Ovaj Pravilnik je sukladno Statutu Knjižnice donijelo Upravno vijeće na 10. sjednici (elektroničkoj) održanoj 20.9.2023. godine.

PREDsjEDNICA/UPRAVNOG VIJEĆA:
Sanja Švarc Janjanin, dr. med.

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Knjižnice 20.9.2023. godine te je stupio na snagu 28.9.2023. godine.

RAVNATELJ:
Karlo Galinec, dipl.oec.

