

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22) i članka 23. točka 5. Statuta Turističke zajednice Općine Krašić („Glasnik Zagrebačke županije“, broj 26/21) Turističko vijeće Turističke zajednice Općine Krašić, na svojoj 10. sjednici održanoj dana 30. ožujka 2023.godine, donijelo je sljedeći

PRAVILNIK O RADU

TURISTIČKE ZAJEDNICE OPĆINE KRAŠIĆ

I. OPĆE ODREDBE

Predmet Pravilnika

Članak 1.

Pravilnikom o radu Turističke zajednice Općine Krašić (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se:

- zasnivanje radnog odnosa,
- radno vrijeme i raspored radnog vremena,
- odmori i dopusti,
- plaća i dodaci na plaću,
- ostala materijalna prava,
- zaštita prava, zdravlja i sigurnosti radnika na radu,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Pod pojmom „Poslodavac“ u smislu ovoga Pravilnika podrazumijeva se Turistička zajednica Općine Krašić.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene kod Poslodavca. Radnik u smislu ovog Pravilnika je fizička osoba koja je s Poslodavcem sklopila ugovor o radu i za poslodavca obavlja povjerene mu poslove.

U ime Poslodavca prema radniku nastupa direktor Turističke zajednice Općine Krašić (dalje: direktor TZ), a prema direktoru nastupa predsjednik Turističke zajednice Općine Krašić (dalje: predsjednik TZ)

Temeljna prava i obveze radnika i poslodavca

Članak 2.

U slučaju da su prava i obveze radnika koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, drugačije uređena ugovorom o radu, Zakonom o radu, ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na radnike Poslodavca, primjenjuje se najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom o radu, ili drugim zakonom, nije određeno drugačije.

Prije sklapanja ugovora o radu, Poslodavac je dužan upoznati radnika s odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata Poslodavca kojima se uređuju prava i obveze radnika kod Poslodavca.

Radnik je dužan obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca.

Poslodavac će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, sukladno posebnom zakonu i drugim propisima, a sve poštujući prava i dostojanstvo radnika.

Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Poslodavcem za vrijeme redovitog radnog vremena, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, odnosno njegovog pravnog zastupnika.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos kod Poslodavca, ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene zakonom i posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisane zakonom, drugim propisima, općim aktima Poslodavca i ovim Pravilnikom.

Posebni uvjeti koje moraju ispunjavati radnici utvrđeni su Pravilnikom o posebnim uvjetima koje moraju ispunjavati zaposleni u uredu turističke zajednice, općine, grada, županije i Glavnom uredu Hrvatske turističke zajednice kojeg donosi nadležni ministar.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanje radnog odnosa

Članak 3.

Turističko vijeće Turističke zajednice utvrđuje potrebe za zasnivanjem radnog odnosa s novim zaposlenicima.

Radna mjesta popunjavaju se u skladu s Pravilnikom o djelokrugu, unutarnjem ustrojstvu, organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca.

Javni natječaj za prijem u radni odnos objavit će se u jednom od javnih glasila i internetskim stranicama Poslodavca.

Odluku o izboru kandidata donosi direktor TZ koji sa radnikom potpisuje ugovor o radu.

Članak 4.

Javni natječaj za direktora objavljuje se u javnom glasilu 'Narodne novine' i internetskim stranicama Poslodavca.

Imenovanje i razrješenje direktora obavlja se na način i po postupku utvrđenim Zakonom i Statutom.

Sklapanje ugovora o radu

Članak 5.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu koji mora sadržavati najmanje elemente utvrđene odredbama Zakona o radu, i po toj osnovi ostvaruju se prava i obveze u skladu s općim propisima o radu, Statutom Turističke zajednice, Odlukama Turističkog vijeća i ovim Pravilnikom.

Odredbe ovog Pravilnika na koje upućuju pojedine odredbe ugovora o radu smatraju se sastavnim dijelom tog ugovora o radu.

Radnik stupa na rad prvog radnog dana određenog ugovorom o radu.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, ugovor će se otkazati sa tim danom.

Članak 6.

Ugovor o radu direktora TZ zaključuje predsjednik Turističkog vijeća, a u odnosu na ostala radna mjesta direktor TZ.

Članak 7.

Ugovor o radu sklapa se sa direktorom na mandat od četiri godine, na određeno vrijeme osim u slučajevima kada je to zakonom drugačije određeno.

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ga jedna strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

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

Članak 8.

Iznimno, kada za to postoji stvaran i valjan razlog, ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme, i to u slučaju:

- sezonskog posla,
- zamjene privremeno odsutnog radnika,
- privremenog povećanja opsega poslova,
- privremenih poslova za koje postoji iznimna potreba,
- ostvarivanja određenog poslovnog projekta od iznimne važnosti,
- drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu ili posebnim propisom.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine.

Iznimno, 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.

Članak 9.

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

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

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

Probni rad

Članak 10.

Ako to zahtijevaju potrebe, pri sklapanju ugovora o radu, može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se za svakog pojedinog radnika ugovorom o radu, s time što može trajati najviše do šest mjeseci.

Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.

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.

Ako se ugovara probni rad ugovorom o radu na određeno vrijeme, u tom se ugovoru mora navesti da ga se može redovito otkazati.

Raspoređivanje

Članak 11.

Ako potrebe posla i organizacije rada u Turističkoj zajednici traže da se radnika rasporedi na drugo radno mjesto, direktor TZ će donijeti odluku o otkazu radniku i istovremeno davanje ponude za izmjenu ugovora o radu zasnivanjem radnog odnosa na drugom radnom mjestu uz druge uvjete.

Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad

Članak 12.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama radnog mjesta, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

Tijekom obrazovanja za potrebe Poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Poslodavca uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Ugovor o djelu

Članak 13.

Izuzetno, poslodavac može obavljanje određenih poslova koji se javljaju povremeno ili neredovito povjeriti i trećim osobama s kojima neće zasnovati radni odnos.

U slučaju iz prethodnog stavka ovog članka ugovorne strane zaključuju poseban ugovor o djelu u smislu odredbi Zakona o obveznim odnosima.

Prilikom zaključenja ugovora u smislu odredbi stavka 1. i 2. ovog članka, Poslodavac je dužan voditi računa prvenstveno o ekonomskim ili organizacijskim interesima Zajednice.

Pripravnici

Članak 14.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koji se školovala, Poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoji potreba za popunu određenih poslova uz uvjet prethodnog osposobljavanja te ukoliko postoje tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako Zakonom nije drugačije određeno.

Članak 15.

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, ugovoreno kolektivnim ugovorom ili uređeno pravilnikom o radu.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati.

Članak 16.

Turistička zajednica može na zahtjev zainteresirane osobe koja nakon školovanja mora položiti stručni ispit, primiti tu osobu na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa i bez plaće, na volonterski rad.

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i

radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja. Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku i traje najduže 12 mjeseci, ako Zakonom nije drugačije određeno.

III. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Puno radno vrijeme

Članak 17.

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

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.

O rasporedu radnog vremena odlučit će direktor.

Nepuno radno vrijeme

Članak 18.

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

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 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 drugim poslodavcima.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Članak 19.

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

Skraćeno radno vrijeme

Članak 20.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme se izjednačuje s punim radnim vremenom.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 21.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broj radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoratu rada. Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

ne duže od 56 sati tjedno, odnosno 60 sati tjedno ako Poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od 6 mjeseci.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi direktor TZ.

Prekovremeni rad

Članak 22.

Poslodavac može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima prijeko potrebe.

Osim uvjeta utvrđenih zakonom prekovremeni rad može se uvesti i u slijedećim slučajevima:

- prilikom dolaska grupe turista,
- u dane održavanja manifestacija
- prilikom učestvovanja na sajmovima
- i u drugim poslovno uvjetovanim prilikama.

Odluku o uvođenju prekovremenog rada donosi direktor TZ uz maksimalnu primjenu preraspodjele radnog vremena.

Članak 23.

O potrebi prekovremenog rada radnika je obvezno izvijestiti neposredno nadređena osoba, najkasnije tjedan dana unaprijed, pisanim zahtjevom.

Izuzetno od odredbe stavka 1. ovoga članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban, osobito radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, usmeni zahtjev je Poslodavac dužan pisano potvrditi u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Raspored radnog vremena

Članak 24.

Tjedno radno vrijeme se raspoređuje u pet radnih dana.

O rasporedu dnevnog i tjednog radnog vremena odlučuje direktor TZ pisanom odlukom.

Direktor TZ mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

U Turističkom uredu se vodi evidencija radnog vremena i prisustva na radu, a o načinu vođenja evidencije odlučuje direktor.

IV. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 25.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta koja se ubraja u radno vrijeme.

Direktor TZ vrijeme odmora utvrđuje odlukom, ali tako da ne bude na početku ni na kraju radnog vremena.

Dnevni i tjedni odmor

Članak 26.

Radnik ima pravo na dnevni i tjedni odmor u skladu sa ZOR-om.

Nedjelja je dan tjednog odmora.

Iznimno, od odredbe prethodnog stavka na poslovima na kojima se obavlja rad sezonskog karaktera ili zbog posebitosti djelatnosti tjedni odmor će se osigurati radniku u vrijeme kada to bude moguće prema potrebama procesa rada, u toku idućeg tjedna.

Godišnji odmor

Članak 27.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju najmanje dvadeset radnih dana (četiri tjedna) u svakoj kalendarskoj godini.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

Članak 28.

Dodatne dane godišnjeg odmora radnik ostvaruje s obzirom na:

1. Dužina radnog staža:

- od 1-5 godina	1 radni dan
- od 5-10 godina	2 radna dana
- od 10-15 godina	3 radnih dana
- od 15-20 godina	4 radnih dana
- od 20-30 godina	5 radnih dana
- preko 30 godina	6 radnih dana

2. Zdravstveno stanje radnika:

- radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti	5 radnih dana
--	---------------

3. Socijalne prilike radnika

- samohrani roditelj s djetetom do 7 godina starosti	5 radnih dana
--	---------------

4. Složenost poslova:

- sveučilišno obrazovanje	2 radna dana
- srednje školsko obrazovanje	1 radna dana

Godišnji odmor po svim kriterijima ne može biti duži od 30 radnih dana.

Članak 29.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor jer se prvi put zaposlio ili je imao prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine punog godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Razmjerni dio godišnjeg odmora računa se na način da se ukupni dani godišnjeg odmora koje bi radnik ostvario da je ispunio uvjet za puni godišnji odmor podijeli sa 12 i pomnoži sa brojem mjeseci koliko je radnik radio.

Pri izračunu godišnjeg odmora na način iz stavka 2. ovog članka pola mjeseca se zaokružuje na puni mjesec, a izračun broja dana decimalno, ukoliko je veći od pola, se zaokružuje na cijelo.

Članak 30.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, jedan dio godišnjeg odmora tijekom kalendarske godine mora iznositi dva tjedna u neprekidnom trajanju, a pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome obavijesti neposredno Poslodavca najmanje jedan dan ranije.

Članak 31.

Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rada, vojne vježbe ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovog članka.

Članak 32.

Plan korištenja (raspored) godišnjih odmora donosi direktor TZ.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- ime i prezime radnika
- radno mjesto
- ukupno trajanje godišnjeg odmora
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Plan se donosi do najkasnije do kraja svibnja.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora direktor TZ donosi za svakog radnika rješenje kojim mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 28. ovog Pravilnika, ukupno trajanje godišnjeg odmora te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Rješenje iz stavka 4. ovog članka donosi se najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 33.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je na radu.

Plaćeni dopust

Članak 34.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- Sklapanja braka: 5 radnih dana
- Rođenja ili sklapanja braka djeteta: 2 radnih dana
- Smrti člana uže obitelji: 3 radna dana
- Smrti roditelja supružnika, djedova, ili baka, braće ili sestara: 2 radna dana
- Teške bolesti člana uže obitelji: 3 radna dana
- Selidbe: 3 radna dana
- Elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika: do 5 radnih dana
- Dobrovoljni davatelj krvi: 1 radni dan.

Članom uže obitelji iz stavka 1. ovoga članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Ako se tijekom kalendarske godine ponovi neki od smrtnih slučajeva, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust, iako je u tijeku godine iskoristio po drugim osnovama sve dane plaćenog dopusta.

Zaposlenik može koristiti plaćeni dopust od:

- 5 dana u tijeku godine zbog polaganja stručnog ispita.

Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane direktora ili predsjednika, ima pravo na plaćeno dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 2 dana i
- za završni rad 5 dana.

Radnik, za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 1 dan
- za završni rad 2 dana.

Članak 35.

U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti z rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije

bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora će koristiti naknadno, prema sporazumu s direktorom ili predsjednikom.

Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi završio godišnji odmor, radnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno privremene nesposobnosti za rad.

U pogledu stjecanja prava iz službe odnosno radnog odnosa, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 36.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u opravdanim slučajevima.

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

Odluku iz stavka 1. i 2. donosi direktor TZ odnosno predsjednik.

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

V. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

Članak 37.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće - osnovna plaća je umnožak koeficijentata složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i osnovice za izračun plaće;
- povećanja plaće po osnovi radnog staža uvećane za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža;
- dodaci na osnovnu plaću – dodaci na osnovnu plaću zbog posebnih i otežanih uvjeta, dodaci za uspješnost na radu i druga uvećanja plaće.

Plaća i ostala materijalna prava radnika iskazuju se u bruto iznosu.

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje Poslodavac.

Članak 38.

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

Podaci o plaćama po odredbama ovog Pravilnika su javni.

Podaci o pojedinačnim isplatama nisu javni.

Članak 39.

Osnovna plaća je iznos koji se zaposleniku isplaćuje za puno radno vrijeme, za posao odgovarajućeg stupnja složenosti i rezultate rada.

Osnovna plaća određenog radnog mjesta utvrđuje se tako da se osnovica plaće množi sa koeficijentom složenosti poslova, a tome se dodaje dodatak na plaću.

Osnovica za obračun plaća iznosi 800,00 eur-a.

Turističko vijeće može donijeti odluku o odgovarajućim smanjenjima plaća razmjerno smanjenom ostvarenju prihoda Turističke zajednice i to za naredna obračunska razdoblja dok takva situacija traje.

Članak 40.

Kao polazna osnovica, prije kvantitativnog i kvalitativnog mjerenja učinka zaposlenika za obračun plaća, utvrđuju se sljedeći najniži koeficijenti po grupama složenosti poslova:

- I grupa: jednostavni i manje složeni poslovi za čije se obavljanje traži prva ili druga razina obrazovanja, koeficijent 0,75,
- II Grupa: manje složeni poslovi za čije se obavljanje traži treća razina obrazovanja, koeficijent 0,90,
- III Grupa: srednje složeni poslovi, za čije obavljanje se traži četvrta razina obrazovanja,

koeficijent 0,95,

- IV Grupa: složeniji poslovi, za čije obavljanje se traže određena znanja (poznavanje rada s računalom, o određenim računalnim programom ili stranih jezika) ili peta razina obrazovanja, koeficijent 1,0,
- V grupa: stručni suradnik za kulturnu baštinu, stručni poslovi za koje se traži najmanje četvrta razina obrazovanja, koeficijent 1,10,
- VI grupa: složeni poslovi, za čije obavljanje je potrebna šesta razina obrazovanja, koeficijent 1,2,
- VII grupa direktor TZTZ, koeficijent – 1,50

Točan koeficijent u rasponu za određeno radno mjesto iz prethodnog stavka ovog članka, određuje direktor, a za direktora predsjednik TZ.

Članak 41.

Zaposleniku pripada naknada plaće u visini plaće kao da je radio, u sljedećim slučajevima:

- Godišnjeg odmora,
- Plaćenog dopusta,
- Državnog praznika i vjerskog blagdana, te neradnih dana utvrđenih zakonom,
- Za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenika,
- Ako zaposlenik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu,
- Obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu sa potrebama Turističke zajednice.

Članak 42.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće od 70 % osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju.

Naknada u 100 % iznosu plaće pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

Članak 43.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za sate prekovremenog rada 50 %
- za rad noću 40 %
- za sate rada nedjeljom 30 %
- za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom 100 %

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane.

Direktor TZ će u dogovoru s radnikom odlučiti kada će koristiti slobodne dane s osnove prekovremenog rada ili će ostvariti uvećanje plaće s tog osnova, o čemu se vodi pisana evidencija.

Naknade iz ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 44.

Plaća pripravnika iznosi 70 % od osnovne plaće radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava. U slučaju poticajnog zapošljavanja objavljenog preko Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, odnosno stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa, takvo će se radno mjesto sistematizirati putem Programa stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

VI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 45.

Radnik može ostvariti pravo na neoporezive isplate (božićnica, darovi za djecu, regres, topli obrok, nagrade i dr. isplate) sukladno poreznim propisima ukoliko su za tu svrhu osigurana sredstva u Financijskom planu.

Odluku o visini isplata iz stavka 1. ovog članka donosi direktor TZ ili predsjednik TZ.

Članak 46.

Radnik kojemu sporazumno, na osobni zahtjev ili sukladno zakonu prestaje radni odnos radi odlaska u mirovinu, nakon dvije godine neprekidnog rada, može ostvariti pravo na otpremninu u iznosu jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu i to za svaku navršenu godinu rada u Turističkoj zajednici.

Odluku iz stavka 1. ovog članka donosi predsjednik odnosno direktor.

Svakom radniku kojemu Poslodavac otkazuje, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, a barem dvije godine je neprekidno proveo na radnom mjestu, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine 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.

Članak 47.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom i međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte.

Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima pod jednakim uvjetima iz ovog članka i onaj radnik koji ne koristi javni prijevoz, nego osobni automobil i sl.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se radniku zajedno s plaćom za prethodni mjesec.

Članak 48.

Radnik ostvaruje pravo na naknadu prijevoznih troškova za službeno putovanje kao i za korištenje privatnog automobila u službene svrhe u iznosu na koji se sukladno posebnom propisu (Zakon o porezu na dohodak i Pravilnik o porezu na dohodak) ne plaća porez.

Članak 49.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu naknada prijevoznih troškova, dnevnicu i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

- od 8 do 12 sati isplaćuje se 50 % iznosa pune dnevnicu;
- duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnicu.

Na pitanja iznosa dnevnicu te ostala pitanja u vezi prava na dnevnicu i ostale naknade po osnovi službenog putovanja u zemlji i inozemstvu primjenjuju se odredbe posebnih propisa.

Članak 50.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u slučaju:

- Obitelj u slučaju smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada – na troškove pogreba
- Obitelj u slučaju smrti radnika
- Smrti člana uže obitelji
- Smrti roditelja
- Nastanka invalidnosti radnika
- Otklanjanja štetnih posljedica nastalih elementarnom nepogodom na objektu za stanovanje radnika
- Bolovanja dužeg od devedeset dana neprekidno

I iznos u visini koju odredi direktor TZ ili predsjednik TZ, odnosno, najviše u visini neoporezivog iznosa prema posebnim poreznim propisima.

Članak 51.

Radnik ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu za neprekidni radi u TZ kako slijedi u neto iznosu:

- Za 10 godina 250,00 eur
- Za 15 godina 300,00 eur
- Za 20 godina 500,00 eur
- Za 25 godina 600,00 eur
- za 30 godina.....700,00 eur

Jubilarna nagrada isplaćuje se najranije na dan stjecanja prava na isplatu, a najkasnije do konca kalendarske godine u kojoj je ostvareno pravo.

VII. ZAŠTITA PRAVA, ZDRAVLJA I SIGURNOSTI RADNIKA NA RADU

Članak 52.

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu, uključujući i osiguranje adekvatne opreme za rad.

Poslodavac će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlja radnika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Članak 53.

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

Članak 54.

Sva prava i obveze Poslodavca i radnika iz ovoga članka regulirana su Pravilnikom o zaštiti na radu kojeg donosi Poslodavac.

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 55.

Radniku prestaje radni odnos kod Poslodavca na način i uz uvjete utvrđene Zakonom o radu.

Članak 56.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

Članak 57.

Ugovor o radu može otkazati Poslodavac ili radnik.

Ugovor o radu u odnosu na direktora TZ kojeg bira i imenuje Turističko vijeće otkazuje Vijeće, a u odnosu na ostale radnike direktor TZ.

Članak 58.

Nije li ugovorom o radu ili drugim aktom drugačije ugovoreno, radnik i Poslodavac mogu otkazati ugovor o radu u trajanju određenom Zakonom o radu, ovisno o vremenu provedenom u radnom odnosu kod Poslodavca.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Članak 59.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Članak 60.

Osobito teškim povredama obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom zbog kojih Poslodavac može otkazati ugovor o radu smatraju se naročito sljedeće povrede:

- neizvršavanje, nemarno ili neuredno izvršavanje poslova povjerenih radniku,
- nedolazak na rad onoga dana kako je to predviđeno ugovorom o radu,
- neopravdani izostanak s rada 3 (tri) radna dana uzastopno ili 5 (pet) radnih dana tijekom godine,
- zloupotreba privremene nesposobnosti za rad (bolovanja),
- kaznena djela u vezi s radnim odnosom,
- učestalo kršenje pravila rada, a što između ostaloga uključuje, ali nije ograničeno, sukobe radnika s drugim radnicima, neprihvatljiv odnos prema trećima,
- krađa ili nenamjensko i nesavjesno korištenje materijala i svih predmeta u vlasništvu Poslodavca koji su radniku dostupni na radnom mjestu, poslovne dokumentacije, sredstava rada i sl.,
- davanje netočnih podataka ako je to bilo od bitnog utjecaja na poslovanje Poslodavca,
- odavanje, odnosno kršenje pravila o poslovnim tajnama Poslodavca, osobito podataka o poslovima, znanjima, iskustvima i svim podacima od važnosti za Poslodavca, neovisno o tome da li je takvim postupanjem nastala šteta,
- ponavljanje povreda obveza iz ugovora o radu propisanih ovim Pravilnikom.

IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 61.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje, uzrokuje štetu turističkoj zajednici ili trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi štetu.

Članak 62.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava, odnosno posebnim propisima iz područja zaštite na radu.

Članak 63.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 (petnaest) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti zahtjev za zaštitu prava.

O zahtjevu za zaštitu prava odlučuje direktor TZ u roku od petnaest (15) dana od dana predaje zahtjeva.

Ukoliko o zahtjevu iz stavka 2. ovog članka ne odluči u roku direktor TZ, odluku o zahtjevu za zaštitu prava donijeti će u daljnjem roku od 15 dana Turističko vijeće.

X. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 64.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način i po postupku utvrđenim za njegovo donošenje.

Članak 65.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu drugog dana od dana donošenja, a objavit će se na mrežnim stranicama TZO Krašić.

URBROJ: 02 – 1 - 3
Krašić, 30. 03. 2023.

PREDSJEDNIK TURISTIČKOG VIJEĆA
Josip Petković Fajnik, dipl.oec.

