

Na temelju članka 25 stavak 1. točka 5. i članka 39. Statuta Turističke zajednice grada Gospića („Službeni vjesnik grada Gospića“ br 02/20), Turističko vijeće Turističke zajednice grada Gospića temeljem članka 26. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14, 127/2017, 98/2019, 151/2022) te uz poštivanje postupaka propisanih člancima 27. i 149. Zakona o radu (NN 93/14, 127/2017, 98/2019, 151/2022), na 09. elektronskoj sjednici održanoj dana 27.12. 2023. g. donosi

PRAVILNIK O RADU

TURISTIČKE ZAJEDNICE GRADA GOSPIĆA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se zasnivanje radnog odnosa, obrazovanje i osposobljavanje za rad radnika zaposlenih u Turističkoj zajednici grada Gospića (u daljnjem tekstu: radnici), radno vrijeme, odmori i dopusti, zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika, plaće, naknade i druga materijalna primanja radnika, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa te naknada štete na radu ili u svezi s radom.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike Turističke zajednice grada Gospića (dalje u tekstu: Zajednica), ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije utvrđena ugovorom o radu.

U slučaju nesuglasnosti odredbi ovog Pravilnika i Statuta Zajednice, primjenjivati će se odgovarajuće odredbe Statuta. na sve radnike Zajednice.

Članak 2.

Radnik u smislu ovog Pravilnika je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Poslodavca u skladu s ugovorom o radu.

Poslodavac u smislu ovog Pravilnika je Zajednica, koja zapošljava radnika u Zajednici i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

Članak 3.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, ili Zakonom o radu (dalje u tekstu: Zakon), primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 4.

Radnik je obvezan savjesno i stručno obavljati ugovorom o radu preuzete poslove, te štiti poslovne interese poslodavca i pridržavati se pravila koja proizlaze iz organizacije rada i pravila struke, a poslodavac je dužan uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, izvršavati svoje ugovorne obveze, te osigurati radniku uvjete za siguran rad.

Radnik je također obvezan pratiti i biti upoznat sa zakonima i drugim podzakonskim aktima kojima su uređena pitanja u području poslova radnog mjesta na kojem je zaposlen i drugih poslova koji su usko vezani sa poslovima za čije obavljanje je zaključen ugovor o radu. Povreda ove odredbe predstavlja razlog za otkaz ugovora o radu

Ovlaštenom osobom Zajednice u smislu stavka 1. ovoga članka, smatra se direktor Zajednice.

Članak 5.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni i evidenciju o radnom vremenu, sukladno Zakonu i Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Ako poslodavac ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu i potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke propisane člankom 9. ovoga Pravilnika.

U svrhu zaštite djece i maloljetnika poslodavac je ovlašten uz suglasnost osobe za koju se traži, zatražiti od nadležnog tijela dokaz da kandidat za radno mjesto ili radnik zaposlen kod poslodavca nije pravomoćno osuđen odnosno dokaz da se protiv njega ne vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su, prije nego što su počinjena, bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom.

Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 63. ovoga Pravilnika, o kojim okolnostima je Radnik obvezan poslodavca obavijestiti pisano, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja

ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 6. ovoga članka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene.

U slučaju iz stavka 7. ovoga članka, radnik koji je s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu koji je utvrdio poslodavac.

Članak 7.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način predviđen ovim Pravilnikom i 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 objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, koji objektivni razlog se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Istekom roka od tri godine, odnosno prestankom trećeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac 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.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili, prema posebnom propisu s njim

povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, o čemu će mu se Poslodavac pisano očitovati radniku u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, odnosno 60 dana ako poslodavac ima manje od 20 radnika.

Poslodavac će istom radniku koji uputi naknadni sličan zahtjev, dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana odnosno 60 dana ako poslodavac ima manje od 20 radnika od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika iz prethodnog stavka proteklo najmanje šest mjeseci.

Članak 9.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke 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 obavljene 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 ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme*
 - 11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona, ako ono postoji*
 - 12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren*
- Umjesto uglavka 6. do 9., 11. i 12. ovog članka, može se u ugovoru odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise ili pravilnik o radu koji uređuju ta pitanja.

Ukoliko ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru koja mora sadržavati odredbe navedene u stavku 1. ovog članka.

Ukoliko Poslodavac ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu o čemu će sačiniti posebni ugovor ili aneks ugovora o radu koji je na snazi, u kojem će ugovoriti sve bitne sastojke koji su propisani za taj vid rada sukladno Zakonu o radu.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

Ocjenu o potrebi zapošljavanja radnika u Zajednici donosi direktor Zajednice u skladu s aktom o ustrojstvu i sistematizaciji Zajednice.

Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak izbora u skladu sa Zakonom, Statutom Zajednice (u daljnjem tekstu: Statut), Pravilnikom o posebnim uvjetima koje moraju ispunjavati zaposleni u turističkoj zajednici općine, grada, županije i glavnom uredu Hrvatske turističke zajednice (NN br.13/22), (dalje u tekstu: Pravilnik o posebnim uvjetima) i ovim Pravilnikom.

Članak 11.

Izbor se provodi na temelju javnog natječaja.

U oglasu, odnosno javnom natječaju navodi se naziv radnog mjesta, vrstu radnog odnosa i trajanje radnog vremena, posebne uvjete koje mora ispunjavati kandidat, rok do kojeg se primaju prijave, dokumentaciju koju je potrebno priložiti prijavi i rok u kojem će prijavljeni kandidati biti obaviješteni o izboru.

Direktora Zajednice na temelju javnog natječaja imenuje Turističko vijeće Zajednice.

Izuzev izbora i imenovanja predviđenog u prethodnom stavku ovog članka, odluku o izboru između prijavljenih kandidata donosi direktor Zajednice u skladu s ovlaštenjima utvrđenim Statutom i Pravilnikom o posebnim uvjetima.

Na temelju odluke o izboru, ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa direktor Zajednice.

Kandidate koji nisu izabrani direktor Zajednice o tome pismeno izvješćuje u roku 8 dana od dana donošenja odluke o izboru.

Ugovor o radu s direktorom Zajednice sklapa Turističko vijeće, na temelju odluke o imenovanju.

Nepravovremeno dostavljene prijave, kao i prijave kojima ne budu priložene potrebne isprave u postupku izbora, neće se razmatrati.

Članak 12.

Prije donošenja odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom, direktor Zajednice mora utvrditi može li se uredno obavljanje poslova osigurati drukčijim rasporedom već zaposlenih radnika.

U slučaju izvanrednih okolnosti radnik je obavezan, tako dugo dok one traju, prihvatiti obavljanje poslova radnog mjesta odgovarajuće stručne spreme koje inače prema ugovoru o radu nije ili ne bi radio.

Pod izvanrednim okolnostima smatra se viša sila, izvanredno povećanje opsega rada, privremena potreba zamjene odsutnog radnika i drugi slučajevi prijeke potrebe rada.

Članak 13.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, ugovor o radu smatrati će se raskinutim istim danom.

Članak 14.

Pri sklapanju ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje onih osoba s kojima radnik dolazi u dodir obavljajući svoje poslove.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova poslodavac može radnika uputu na zdravstveni pregled.

Poslodavac prilikom sklapanja ugovora o radu ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi radnim odnosom. U slučaju nedopuštenih pitanja radnik na ista ne mora odgovoriti.

Članak 15.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u Statut, ovaj Pravilnik i ostale opće akte Poslodavca kojima se uređuju prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa, kao i upoznati ga sa organizacijom rada i zaštitom na radu.

Članak 16.

Ako se radnik upućuje na rad u inozemstvo na radni odnos se primjenjuju odredbe Zakona o radu. Pisani ugovor o radu mora se sklopiti ili se radniku mora uručiti pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo koji moraju sadržavati sve elemente sukladno Zakonu o radu.

Članak 17.

Nazivi radnih mjesta s popisom i opisom poslova i posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu radi obavljanja određenih poslova utvrđuju su Pravilnikom o posebnim uvjetima i općim aktima o ustrojstvu i sistematizaciji Zajednice.

3. Vanjski suradnici

Članak 18.

U izvođenju programske djelatnosti Zajednice mogu sudjelovati osobe koje nisu sklopile ugovor o radu (vanjski suradnici) ali su u skladu sa odlukama direktora Zajednice imenovani da sudjeluju u osmišljavanju i izvođenju projekta ili programa za Zajednicu.

Ukoliko se ukaže potreba za izvođenjem poslova iz redovne djelatnosti Zajednice, za kojeg Zajednica nema odgovarajući kadar, može se angažirati vanjski suradnik kojem direktor Zajednice povjerava pojedine stručne poslove u skladu sa zakonom, Statutom i ovim Pravilnikom.

Troškovi i uvjeti rada vanjskih suradnika iz stavka 1. i 2. ovog članka utvrđuju se posebnim ugovorom.

4. Pripravnici

Članak 19.

Poslodavac može zasnovati radni odnos s osobom koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala.

Pripravnik se osposobljava za samostalan rad na radnim mjestima u struci, u zanimanju za koje se školovao.

Članak 20.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno vrijeme.

Iznimno, radni odnos s pripravnikom može se zasnovati na određeno vrijeme, radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao i radi obavljanja pripravničkog staža, te mu radni odnos prestaje protekom roka na koji je sklopljen ugovor o radu.

Članak 21.

Pripravnički staž traje najduže 12 mjeseci, u kojem roku pripravnik mora položiti stručni ispit sukladno Zakonu o turističkim zajednicama i promicanju hrvatskog turizma Zakonu o posebnim uvjetima i Pravilniku o stručnom ispitu za rad u turističkoj zajednici.

Direktor Zajednice može odrediti i kraće trajanje pripravničkog staža, ako za to postoje svrsishodni razlozi.

5. Zaštita života, zdravlja, dostojanstva i privatnosti radnika

Članak 22.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom i provoditi propisane mjere zaštite na radu, te organizirati

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

Svaki radnik odgovoran je za svoju sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na kojeg utječu njegovi postupci na radu.

U provođenju zaštite na radu i okoliša radnik je posebno dužan:

1. prihvatiti osposobljavanje i provjeru znanja radi ostvarenja rada na siguran način,
2. pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i naputaka proizvođača sredstava rada, te prihvatiti svaku provjeru koja je u svezi sa zaštitom zdravlja i zaštitom na radu,
3. raditi s dužnom pozornošću i na način koji ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika te sigurnost opreme i uređaja,
4. upotrebljavati i održavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje, održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
5. upozoriti neposrednog rukovoditelja na kvarove i nedostatke na uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima, kao i na neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti ili uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
6. pristupiti zdravstvenim i psihofizičkim pregledima u koje je uključen, shodno radnom mjestu,
7. prilikom zasnivanja radnog odnosa i u tijeku rada upoznati poslodavca i nadležnog liječnika sa tjelesnim nedostacima ili bolestima koje kod obavljanja određenih poslova mogu uzrokovati posljedice po njegov život i zdravlje ili njegovu okolinu,
8. upozoriti suradnike koji su mu dodijeljeni za obavljanje rada na opasnosti koje su povezane sa obavljanjem njihova posla i na propise kojih se treba pridržavati prigodom rada na tim poslovima u cilju sprječavanja ozljeda,
9. ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
10. podvrći se provjeri rad utvrđivanja da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolesti,
11. pridržavati se odredbi o zabrani pušenja te svih propisa i mjera za sprječavanje požara.

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

Poslodavac može o svom trošku osigurati svim radnicima sistematske zdravstvene preglede, u razdoblju i iznosima iz ovoga Pravilnika.

Članak 22. a.

Dostojanstvo radnika Zajednice štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 22 b.

Radnik može podnijeti prijavu o uznemiravanju pisanim putem ili usmeno Poslodavcu o čemu će se sastaviti zapisnik koji će radnik potpisati.

Kada Poslodavac dužan je najkasnije u roku od 8 (osam) dana od dana dostave pritužbe, ispitati osnovanost pritužbe na način da će ispitati radnika koji je podnio pritužbu, ukoliko je potrebno dodatno pojašnjenje navoda iz prijave osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica i druge osobe koje o predmetu pritužbe imaju ili bi mogle imati saznanja. Ukoliko se utvrdi da uznemiravanje postoji, Poslodavac će poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja.

O svim radnjama koje Poslodavca poduzetim radi utvrđivanja uznemiravanja vodit će se zapisnik. Zapisnik se ne šalje podnositelju prijave već se isti obavještava o ishodu postupka odlukom.

Ako Poslodavac ne provede mjere radi sprječavanja ili spolnog uznemiravanja na gore opisani način i u navedenom roku, a da za to ne postoje opravdani razlozi, ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 (osam) dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom. Za vrijeme prekida rada iz prethodnog stavka, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz prethodnog stavka.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu ili osobi koju je on imenovao, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od 8 dana od dana prekida rada.

Svi podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa zbog koje povrede radnik može dobiti izvanredni otkaz.

Članak 22 c.

U slučaju osnovanosti pritužbe o uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, odrediti će se mjere potrebne za sprečavanje nastavka uznemiravanja i otklanjanja štetnih posljedica istog, a koje mogu biti:

- isprika uznemiravatelja uznemiravanom radniku
- raspoređivanje sudionika događaja kojim će se onemogućiti njihova neposredna i svakodnevna suradnja
- prilagodba uvjeta rada kojima će se onemogućiti neposredan doticaj sudionika događaja

- pokretanje postupka za utvrđivanje odgovornosti radnika, utvrđenog odgovornim za uznemiravanje, za kršenje obveza iz radnog odnosa
- izvanredni otkaz ugovora o radu radniku koji u postupku zaštite dostojanstva radnika, u smislu odgovarajućih propisa o radu, bude utvrđen odgovornim za uznemiravanje ili spolno uznemiravanje suradnika ili osoba s kojima redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, kao i
- radniku koji povrijedi obavezu čuvanja tajnosti podataka utvrđenih u postupku zaštite dostojanstva radnika, te
- radniku koji podnese lažnu ili zlonamjernu pritužbu za uznemiravanje ili spolno uznemiravanje
- druge mjere primjerene okolnostima i težini pojedinog slučaja uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja

Zabrana diskriminacije radnika

Članak 22.d.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji na temelju rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije

Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi iz stavka 1. ovoga članka, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama. Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 22 e.

Diskriminacija iz prethodnog članka ovog Pravilnika zabranjena je u odnosu na uvjete za zapošljavanje, napredovanje na poslu, pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije, uvjete zaposlenja i rada, te prava iz radnog odnosa, otkaz ugovora o radu, te prava članova i djelovanje u udrugama djelatnika ili poslodavaca.

Članak 22 f.

Sve mjere koje su predviđene Zakonom o radu, drugim posebnim zakonima te pravilnika o radu, koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenih kategorija djelatnika, kao što su odredbe o zaštiti invalida, starijih djelatnika, trudnica i žena koje se koriste pravima iz zaštite majčinstva, te odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, posvojitelja i skrbnika, ne smatraju se diskriminacijom.

Članak 22 g.

Diskriminaciju predstavlja uznemiravanje, što znači svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz članka 22 d. ovog Pravilnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili djelatnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Diskriminaciju predstavlja i spolno uznemiravanje, što znači svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili djelatnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 22 h.

Protivljenje djelatnika ponašanju koje se karakterizira kao uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, ne smije biti osnova za diskriminaciju radnika.

Članak 23.

Radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa sukladno propisima poslodavac organizira i vodi prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje podataka o radnicima.

Radnik je obavezan dostaviti sve podatke utvrđene propisima o evidencijama iz područja rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, podatke vezane uz zaštitu majčinstva te ostale podatke temeljem kojih ostvaruje prava iz radnog odnosa.

Članak 24.

Radi ostvarivanja prava te urednog ispunjenja obveza iz radnog odnosa Poslodavac će imati pravo prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama sljedeće podatke svojih radnika:

- Ime i prezime,
- Prebivalište i adresa,
- Osobni identifikacijski broj građana (OIB),
- Podatak da li uzdržava kakvu osobu te ukoliko je to potrebno podatke o uzdržavanoj osobi,
- Stručna sprema,
- IBAN, te
- ostale podatke koji bi Poslodavcu bili potrebni radi ispunjavanja njegovih zakonskih obveza te obveza sukladno Ugovoru o radu.

Radnici su dužni obavijestiti Poslodavca ukoliko nastupi promjena kojeg od gore navedenih podataka.

Poslodavac će pisanom odlukom imenovati osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

Poslodavac će pisanom odlukom imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

Navedeni radnici su upoznati sa odredbama UREDBE (EU) 2016/679 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka (Opća uredba o zaštiti podataka - GDPR), Zakona o provedbi iste te internim aktima (politikom privatnosti).

Vezano uz provedbu zaštite osobnih podataka Poslodavac je usvojio posebne interne akte po pravilima o donošenju Pravilnika o radu, te je usvojio pravila obrade podataka sukladno propisima.

Poslodavac će prilikom obrade osobnih podataka postupati skladu s odredbama UREDBE (EU) 2016/679 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka (Opća uredba o zaštiti podataka - GDPR), Zakona o provedbi iste te internim aktima (politikom privatnosti).

Postupanje radnika suprotno navedenoj politici te internim aktima Poslodavca, predstavlja povredu radne obveze koja može prouzročiti i izvanredni otkaz ugovora o radu i biti osnova za naknadu štete od radnika.

Članak 25.

Poslodavca i sve radnike koji imaju pristup i rade na prikupljanju, obradi i korištenju osobnih podataka radnika odnosno kandidata u postupku zapošljavanja, kao i radnike koji imaju pravo uvida u osobne podatke radnika, obvezuje čuvanje tajne o prikupljenim podacima o radnicima i članovima njihove obitelji.

Izuzetak od prethodnog stavka predstavlja dostavljanje podataka trećim osobama na zahtjev radnika, odnosno na zahtjev tijela državne uprave sukladno zakonskim propisima.

Direktor Zajednice ili od njega ovlaštena osoba ovlaštena je nadzirati prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje osobnih podataka trećim osobama.

6. Prethodna provjera sposobnosti

Članak 26.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se obaviti provjera stručnih i radnih sposobnosti kandidata.

Provjera se može obavljati putem testiranja, praktičnom provjerom znanja i sposobnosti ili na drugi odgovarajući način, temeljem ovog Pravilnika i odluke direktora Zajednice.

7. Probni rad

Članak 27.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad radi provjere radnikove stručne i radne sposobnosti.

Provjeravanje stručne i radne sposobnosti putem probnog rada može se odrediti za sva radna mjesta sukladno općem aktu poslodavca.

Trajanje probnog rada ovisno je o stupnju složenosti poslova radnog mjesta i može trajati najduže šest mjeseci.

Svrha probnog rada je provjera stručnih i drugih sposobnosti radnika u cilju utvrđivanja odgovara li radnik zahtjevima radnog mjesta.

Poslodavac će tijekom ugovorenog trajanja probnog rada provjeriti radnike:

- stručne sposobnosti
- poznavanje posla
- efikasnost
- tehničke osobine
- umješnost u radu
- inicijativnost i kreativnost
- samostalnost u radu
- vještina komunikacije
- druge sposobnosti i kvalitete koje ukazuju na odnos prema radu, sredstvima rada, odnos prema drugim zaposlenicima, prema korisnicima usluga i poslodavcu
- radnu disciplinu

Ocjenu rada radnika za vrijeme probnog rada donosi neposredno nadređeni radnik temeljem ocjene uspješnosti radnika vezane uz okolnosti iz prethodnog stavka.

Ocjena se mora se priopćiti radniku do isteka propisanog ili ugovorenog trajanja probnog rada. Ako do isteka roka iz stavka 1. ovoga članka radniku nije priopćena negativna ocjena njegova rada, smatra se da je zadovoljio na probnom radu.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad 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 tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz Zakona radu.

Provjera stručnih sposobnosti i znanja radnika tijekom probnog rada sastoji se u ocjenjivanju sposobnosti za izvršenje poslova i zadataka glede načina rada i usvojenog znanja, temeljem ovog Pravilnika i odluke direktora Turističke zajednice.

Članak 28.

Direktor Zajednice ili od njega ovlaštena osoba prati rad radnika tijekom probnog rada.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se raskida uz otkazni rok od tjedan dana.

Otkaz zbog neudovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku.

Ako se u roku od sedam dana od isteka probnog rada ne odluči o prestanku radnog odnosa radnika, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

III. OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Članak 29.

Direktor Zajednice i radnici na stručnim poslovima na izvršenju zadaća Zajednice, uz ispunjavanje posebnih uvjeta utvrđenih Pravilnikom o posebnim uvjetima, moraju imati položen stručni ispit za rad u turističkoj zajednici (u daljnjem tekstu: stručni ispit).

Radnik koji u trenutku sklapanja ugovora o radu ispunjava uvjete utvrđene propisom iz Pravilnika o posebnim uvjetima, ali nema položen stručni ispit, mora u roku od jedne godine od dana stupanja na rad položiti stručni ispit.

Radniku iz stavka 2. ovoga članka koji ne položi stručni ispit u propisanom roku, prestaje radni odnos po isteku posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita sukladno članku 23. Zakona o turističkim zajednicama i promicanju hrvatskog turizma, ovom Pravilniku i Zakonu o radu.

Članak 30.

Poslodavac će omogućiti radnicima, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

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.

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

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

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu o čemu će sačiniti posebni ugovor ili aneks ugovora o radu koji je na snazi, u kojem će ugovoriti sve bitne sastojke koji su propisani za taj vid rada sukladno Zakonu o radu.

IV. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 31.

Puno radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje pisanom odlukom direktor Zajednice.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 32.

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

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

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

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, te plaćenog i neplaćenog dopusta te ostalih fiksnih prava iz radnog odnosa.

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća kao i ostala novčana primanja iz radnog odnosa određuje se razmjerno dužini radnog vremena i obavljenom radu.

Članak 33.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 34.

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

Članak 35.

Radnik koji radi na poslovima iz članka 34. ovoga Pravilnika ne smije na takvim poslovima raditi prekovremeno niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

Ugovorom o radu može se odrediti da radnik, koji na poslovima iz članka 34. ovoga Pravilnika ne radi puno radno vrijeme, dio radnog vremena, najduže do punog radnog vremena, radi na nekim drugim poslovima, koji nemaju narav poslova iz članka 34. ovoga Pravilnika.

Obavljanje drugih poslova prema odredbi stavka 2. ovoga članka nema značenje prekovremenog rada.

Članak 36.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom skraćeno radno vrijeme iz članka 34. ovoga Pravilnika izjednačuje se s punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Članak 37.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do 8 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 8 sati tjedno, pri tom ne smije trajati duže od 32 sata mjesečno, niti duže od 180 sati godišnje.

Prekovremeni rad se ne može odrediti:

1. radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja uvjeta rada
2. malodobnom radniku
3. roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta

Rad na izdvojenom mjestu rada

(1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik poslove iz ugovora o radu obavlja od kuće ili u drugom prostoru, a koji nije prostor poslodavca, na temelju dogovora radnika i poslodavca.

(2) Rad na izdvojenom mjestu rada obavlja se prema odredbama Zakona o radu, u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava.

(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka rad na izdvojenom mjestu rada nije moguć za obavljanje poslova koji su zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslova na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, radnika nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja.

Članak 38.

O prekovremenom radu direktor Zajednice dužan je izvijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, ostvarivanja programa rada Zajednice, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada koji je potreban u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 39.

Samo uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, osim u slučaju više sile, prekovremeno može raditi:

- trudnica,
- roditelj s djetetom do 8 godine života,
- radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca

Radnik pisanu izjavu o pristanku na prekovremeni rad dostavlja poslodavcu prije započinjanja prekovremenog rada.

Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad tom radniku, osim u slučaju više sile.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 40.

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, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena. Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi Poslodavac.

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.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da djelatnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodjelom se mora odrediti početak radnog vremena, trajanje dnevnog i tjednog radnog vremena u pojedinim vremenskim razdobljima i dane u koje se zbog izvršene preraspodjele neće raditi.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem djelatnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te djelatnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu iz stavka 1. ovoga članka, samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od osam sati dnevno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 41.

Radnik koji radi temeljem ugovora o radu obavlja dodatni rad, u nejednakom rasporedu radnog vremena može raditi do 16 sati tjedno, ali u svakom razdoblju od 4 uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, pri čemu radnik za takav rad mora dati pisani pristanak.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodijeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

6. Raspored radnog vremena

Članak 42.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu, od ponedjeljka do petka, a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti u šest radnih dana sukladno ovom Pravilniku i Zakonu.

Na radnim mjestima, gdje radnici rade sa strankama, mora biti određeno radno vrijeme sukladno potrebama korisnika i područnim zahtjevima.

Članak 43.

Direktor Zajednice mora obavijestiti radnike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja hitnog prekovremenog rada i / ili prijeka potrebe.

Pod prijekom potrebom se, iz ovog članka podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena i prekovremenom radu donosi odgovorna osoba poslodavca ili osoba koju ista za to ovlasti.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 44.

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

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

Vrijeme odmora koristi se prema rasporedu koji određuje direktor Zajednice, s tim da se ne može koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

2. Dnevni odmor

Članak 45.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadesetčetiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje dvanaest sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 46.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadesetčetiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 45. ovog Pravilnika.

Dani tjednog odmora u pravilu su nedjelja i dan koji nedjelji prethodi, odnosno slijedi iza nje.

Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi. Ako radnik ne može koristiti odmor na način naveden u ovom članku, Poslodavac će mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju od propisanog.

4. Godišnji odmor

Članak 47.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Članak 48.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

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

Članak 49.

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

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način opisan člankom 47. i 48. ovog Pravilnika, za svaki navršeni mjesec dana rada, u slučaju:

- ako je radnik zasnovao radni odnos u tijeku kalendarske godine, a nema šest mjeseci radnog staža neprekidno,
- kod prestanka radnog odnosa

Članak 50.

Privremena nesposobnost za rad utvrđena po ovlaštenom liječniku ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada ne smatra se prekidom rada u smislu stjecanja prava na godišnji odmor.

Članak 51.

U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti prije prestanka, omogućiti korištenje ili ako je to nemoguće, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 52.

Ništav je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto godišnjeg odmora.

Članak 53.

Povećanje broja dana godišnjeg odmora iz članka 47. ovog Pravilnika radnik ostvaruje po osnovi složenosti poslova koje obavlja, radnog staža, posebnih socijalnih uvjeta, uvjeta rada, i to:

1. s obzirom na složenost poslova:	
- poslovi i radni zadaci za koje se traži VSS ili MR	4 dana
- poslovi radni zadaci za koje se traži VŠS	2 dana
- ostali poslovi	1 dan
2. s obzirom na dužinu radnog staža:	
- od 5 do 10 godina radnog staža	2 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža	3 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža	4 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža	5 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža	6 dana
- od 30 i više godina radnog staža	7 dana
4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:	
- roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju	2 dana
- radniku za svako dijete do petnaest godina starosti	1 dan
- samohranom roditelju djeteta do 15 godina starosti	2 dana
- radniku s tjelesnim oštećenjem iznad 60%	2 dana
- invalidnoj osobi	2 dana
- sudioniku Domovinskog rata	1 dan

Članak 54.

Kriteriji iz članka 53. ovoga Pravilnika primjenjuju se kumulativno, s tim da godišnji odmor ne može trajati duže od trideset radnih dana.

Prilikom utvrđivanja duljine trajanja godišnjeg odmora pojedinom radniku uzimaju se u obzir svi kriteriji koje radnik ispunjava trideset dana prije nastupa korištenja godišnjeg odmora.

Članak 55.

Raspored (plan korištenja godišnjeg odmora) utvrđuje direktor Zajednice u skladu sa ovim Pravilnikom, i zakonom, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.

Direktor Zajednice dužan je dostaviti radniku odluku o trajanju i rasporedu godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja.

Odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora mora sadržavati sve kriterije po kojima je radniku utvrđena duljina godišnjeg odmora i vrijeme u koje će radnik koristiti godišnji odmor.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora uzimaju se u obzir potrebe organizacije rada i po mogućnosti uvažavajući osobne potrebe radnika.

Članak 56.

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

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

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz prethodnog stavka radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 57.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 58.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja.

5. Plaćeni dopust

Članak 59.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše deset radnih dana za važne osobne potrebe, s tim da u pojedinim slučajevima ostvaruje pravo na:

-sklapanje braka	5 radnih dana
-rođenje djeteta	5 radnih dana
-smrt supružnika, djeteta, roditelja, brata ili sestre, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka	5 radnih dana
-smrt, djeda ili bake, te roditelja supružnika	3 radna dana
-selidbe u istom mjestu stanovanja	1 radni dan
-selidbe u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
-dobrovoljnog darivanja krvi	2 radna dana

-teške bolesti člana uže obitelji	3 radna dana
-polaganja stručnog ispita prvi put	7 radnih dana
-sudjelovanja u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
-sudjelovanja na susretima radnika, seminarima i dr.	2 radna dana
-elementarne nepogode	5 radnih dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, bez obzira na ograničenja iz stavka 1. ovog članka.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi, kao prvi dan plaćenog dopusta uračunava se dan kada je radnik dao krv.

O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

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

Radnik ima pravo na 1 dan odsutnosti s posla zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Članak 60.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, radniku se može odobriti godišnje do 7 radnih dana plaćenog dopusta za pripremanje i polaganje ispita.

Članak 61.

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

Direktor Zajednice pisanom odlukom odobriti će korištenje plaćenog dopusta radniku, uz naznaku duljine trajanja i vremenu korištenja, u slučaju nastupa okolnosti iz članka 59. i 60. ovog Pravilnika.

Ako okolnost iz članka 59. ovoga Pravilnika nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

Članak 62.

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

6. Neplaćeni dopust

Članak 63.

Radniku se na njegov zahtjev može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, školovanja za osobne potrebe, doškoloavanja, usavršavanja ili specijalizacije, te u drugim slučajevima.

Prigodom donošenja odluke iz prethodnog stavka, direktor Zajednice cijenit će osnovanost zahtjeva radnika i odrediti dužinu dopusta, vodeći računa da se tim ne ometa redoviti rad i ne povećavaju nerazmjerno izdaci zbog ovog dopusta.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu (se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb) i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz prethodnog stavka.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Članak 64

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

VI. POSEBNA ZAŠTITA ODREĐENIH KATEGORIJA RADNIKA

Članak 65.

Roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju s pravom na rad s polovicom punog radnog vremena ne može se narediti rad noću, prekovremeni rad i rad u preraspodjeli, a niti mu se bez njegova pristanka može promijeniti mjesto tada.

Članak 66.

Radniku kod kojeg je utvrđena neposredna opasnost od nastanka invalidnosti ili kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad, Poslodavac će uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštenog tijela, ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je on sposoban, a koji što je više moguće odgovaraju poslovima na kojima je prethodno radio.

Članak 67.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, osim na njezin zahtjev pod uvjetima iz ovog Pravilnika i Zakona o radu.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći, niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtjeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Poslodavac može trudnici, odnosno ženi koja doji dijete, na njezin prijedlog, ponuditi sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Članak 68.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog, 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, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Članak 69.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog, 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 roditeljskim i roditeljskim potporama smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

VII. PLAĆE, NAKNADE I DRUGA MATERIJALNA PRIMANJA RADNIKA

Članak 70.

Radnici Zajednice imaju pravo na plaću, naknade i druga materijalna primanja sukladno odredbama ugovora o radu, ovoga Pravilnika i Zakona.

1. Plaće

Članak 71.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Plaća radnika sastoji se od:

1. osnovne odnosno ugovorene plaće
2. dodataka
3. ostalih primitaka

Osnovna plaća podrazumijeva plaću za puno radno vrijeme i normalni učinak, a utvrđuje se sukladno osnovi koja je određena Temeljnim kolektivnim ugovorom za državne službenike i namještenike.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenata složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0.5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Osnovna plaća svakog radnika utvrđuje se ugovorom o radu u bruto iznosu.

Dodaci u smislu ovoga Pravilnika, su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odradenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).

Ostali primici radnika u smislu ovoga Pravilnika, su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju ovog Pravilnika, akta poslodavca ili ugovora o radu.

Kad radnik radne zadatke obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate, može mu se odlukom poslodavca isplatiti povećana plaća (stimulativni dio plaće).

Pod uobičajenim rezultatima rada podrazumijeva se izvršenje radnog zadatka na radnom mjestu na koje je radnik raspoređen, a na temelju plaća i programa Poslodavca te uputa i naloga stručno i disciplinski pretpostavljenog.

Stimulativni dio plaće utvrđuje se u postotku ili paušalu na osnovnu plaću.

Stimulativni dio plaće pojedinog radnika utvrđuje direktor Zajednice.

Članak 72.

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću ženi i muškarcu za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.

Osnovica za izračun plaće utvrđuje se temeljem osnovice utvrđene za izračun plaća državnih službenika i namještenika.

Osnovica za izračun plaće utvrđuje se od 01. siječnja 2024. godine pa nadalje u iznosu od 802,24 eura.

Članak 73.

Kao polazna osnovica, prije kvantitativnog i kvalitativnog mjerenja učinka radnika za obračun plaća, utvrđuju se slijedeći koeficijenti po radnim mjestima, kako slijedi:

1. Direktor Zajednice 2,35
2. Voditelj za marketing, promociju i provedbu projekata 2,00
3. Viši stručni suradnik 1,57
4. Djelatnik za opće, administrativne, knjigovodstveno-računovodstvene poslove 1,27
5. Voditelj Turističko – informativnog centra 1,60

Članak 74.

Radnik ima pravo na dodatak na osnovnu plaću i to:

- za otežane uvjete rada	35%
- za rad noću od 22:00 do 06:00 h	50%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad nedjeljom	100%
- za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom	100 %
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 2 sata	10%
- za rad subotom	25%

U slučajevima kada se ispuni više osnova za obračun dodatka, dodatci se ne zbrajaju već radnik ima pravo na dodatak za koji je određeno povećanje u najvišem postotku.

2. Jednokratni dodatak na plaću -regres za godišnji odmor

Članak 75.

Radnik ima pravo na isplatu jednokratnog dodatka na plaću u mjesecu prije korištenja godišnjeg odmora u visini maksimalno neoporezivog iznosa u trenutku isplate, ukoliko su osigurana financijska sredstva u tekućoj godini.

3. Trinaesta plaća

Članak 76.

Poslodavac će radnicima isplatiti trinaestu plaću do visine prosječno ugovorene bruto plaće, ukoliko to poslodavac bude u mogućnosti obzirom na raspoloživa financijska sredstva.

Radniku koji se zaposli u toku kalendarske godine isplatiti će se trinaesta plaća do visine pojedinačno ugovorene plaće razmjerno vremenu trajanja ugovora o radu u odnosu na tekuću kalendarsku godinu.

Radniku kojemu radni odnos prestane prije isplate trinaeste plaće isplatiti će se razmjerni dio trinaeste plaće sukladno vremenu provedenom na radu u tekućoj kalendarskoj godini.

Trinaesta plaća isplaćuje se u razdoblju između 10. i 23. prosinca.

Članak 76. a.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž:

- za 10 godina radnog staža
- za 15 godina radnog staža
- za 20 godina radnog staža
- za 25 godina radnog staža
- za 30 i više godina radnog staža

u visini sukladno Temeljenom kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike odnosno u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

U neprekidni radni staž uračunava se i radni staž ostvaren kod pravnog prednika Zajednice.

4. Naknada plaće

Članak 77.

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

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok ne radi u slijedećim slučajevima:

1. godišnjeg odmora,

2. blagdana i neradnih dana određenih zakonom,
3. obveznih sistematskih pregleda,
4. dobrovoljnog davanja krvi i krvnih pripravaka
5. funkcionalnog obrazovanja za potrebe Poslodavca
6. Obavljanje funkcije člana sindikalnog povjerenika odnosno Radničkog vijeća i zastupničkih funkcija u tijelima vlasti
7. Bolovanja do četrdeset dva (42) dana i to:
 - a) za nesposobnost za rad zbog bolesti i medicinskih ispitivanja
 - b) za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu
8. Prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran
9. Ukoliko nije radio zbog toga što Poslodavac nije proveo propisane mjere zaštite na radu a ako za to vrijeme radnik nije bio raspoređen na druge odgovarajuće poslove.
10. Plaćenog dopusta i 1 dan odsutnosti s posla zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost.
11. Drugim slučajevima utvrđenih Zakonom.

Osnovica za naknade iz ovog stavka utvrđuju se, u skladu sa Zakonom o radu i drugim propisima koji se u ovom slučaju primjenjuju, s time da:

1. Za slučajeve navedene pod točkama 1 – 5 te 8 – 10 radniku pripada naknada plaće kao da je radio.
2. Za slučaj naveden od točkom 7.a radniku pripada naknada plaće u iznosu od 80 % osnovice isplaćene plaće za prethodni mjesec.
3. Za slučaj naveden pod točkom 7.b radniku pripada naknada plaće u iznosu prosječne isplaćene mjesečne plaće u zadnjih šest mjeseci.
4. Za slučajeve prema odredbama 6. i 11. točke 1. ovog stavka radniku pripada naknada plaće u skladu sa zakonom.

Ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno

Članak 78.

Solidarna pomoć

Poslodavac je će radniku ili njegovoj obitelji isplatiti solidarnu pomoć u sljedećim slučajevima:

- smrti radnika ili člana uže obitelji,
- nastanka teške invalidnosti,
- bolovanja dužeg od 90 dana.

Isplata potpore na ime solidarne pomoći je u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Pod članom uže obitelji smatraju se: supružnik, roditelji i djeca, odnosno osoba s kojim radnik živi u izvanbračnoj zajednici koja je izjednačena s brakom, a na istoj adresi, posvojitelji i posvojenici.

Članak 79.

Poslodavac će isplatiti nagradu učenicima i studentima za vrijeme prakse sukladno članku 5. Ugovora o naukovanju iz Pravilnika o minimalnim uvjetima za ugovore o naukovanju („Narodne novine“ br. 107/20) osnovica za mjesečnu nagradu učeniku je: u prvoj godini 10%, u drugoj godini 20% te u trećoj godini 25% prosječne neto plaće ostvarene u prethodnoj godini u gospodarstvu Republike Hrvatske. Nagrada učeniku može iznositi i više od propisane minimalne nagrade učenicima za školsku godinu.

5. Isplata plaće

Članak 80.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Naknada plaće koju isplaćuje poslodavac isplaćuje se zajedno s plaćom.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno i to najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 81.

Pravo na plaću radnici ostvaruju danom kad su stvarno započeli s radom, ako posebnim zakonom nije što drugo određeno.

Članak 82.

Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine, a najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće i otpremnine radniku se uručuje obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.

Ako se radniku ne isplati plaća, naknada plaće ili otpremnina do dana dospelosti, ili se ne isplate u cijelosti, radniku se do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknade plaće ili otpremnine obvezno uručuje obračun iznosa koji je poslodavac dužan isplatiti radniku.

Sadržaj obračuna plaće, naknade plaće i otpremnine utvrđuje se Pravilnikom o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine.

Članak 83.

Radnik Zajednice ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu, pravo na potporu za slučaj smrti člana uže obitelji, pravo na potporu obitelji za slučaj smrti radnika, pravo na naknadu troškova za vrijeme službenog puta, pravo na terenski dodatak, pravo na naknadu za hranu, pravo na naknadu za odvojeni život, pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, pravo na naknadu za odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe i pravo na isplatu jubilarne nagrade, sukladno Zakonu, ovom Pravilniku i ugovoru o radu, o čemu direktor Zajednice donosi pisanu odluku.

Radnicima će se u povodom uskrasnih i božićnih blagdana uručiti dar u naravi u visini maksimalno neoporezivog neto iznosa u trenutku darivanja, ukoliko su osigurana financijska sredstva u tekućoj godini.

Povodom božićnih i novogodišnjih blagdana radniku će se isplatiti prigodni dar za svako dijete do 15 godina starosti, u vrijednosti maksimalno neoporezivog iznosa, sukladno propisima važećim u trenutku darivanja, ukoliko su osigurana financijska sredstva u tekućoj godini.

Pravo na prigodnu godišnju nagradu odnosno potporu, dodatak na plaću i dar u naravi imaju radnici koji u trenutku darivanja u radnom odnosu kod Poslodavca najmanje tri mjeseca.

VIII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 84.

Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svom izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.

Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju poslodavcu.

Na izum kojega radnik ostvari izvan rada ili koji nema veze s radom, a u svezi je s djelatnošću poslodavca, poslodavac ima pravo prvokupa.

Posebnim ugovorom utvrditi će se nadoknada za primijenjeno tehničko unapređenje koje je predložio radnik.

Posebnim ugovorom utvrditi će se naknada za izume iz stavka 1. i 2. ovog članka.

IX. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 85.

Radnik koji je na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Članak 86.

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

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

Ako je više radnik uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 87.

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

Procjena vrijednosti oštećene stvari obavlja se putem vještačenja.

Članak 88.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 500,00 do 3.000,00 EUR, ako je prouzrokovana:

1. tučnjavom više radnika u vrijeme rada,
2. zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
3. neopravdanim izostankom s rada,
4. zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
5. nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadaća,
6. prestankom rad prije isteka otkaznog roka.

Ako direktor Zajednice utvrdi da je nastala šteta veća od iznosa iz stavka 1. ovoga članka, može zahtijevati nadoknadu u visini stvarno nastale štete.

Članak 89.

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

Članak 90.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 91.

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

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

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Članak 92.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
3. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
4. sporazumom radnika i poslodavca
5. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda.

Ako ugovor o radu nije prestao u postupku likvidacije ili prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima, ugovor o radu prestaje najkasnije brisanjem društva iz sudskog registra.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 93.

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

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

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i direktor Zajednice.

Sporazum o prestanku ugovora o radu direktora Zajednice potpisuje direktor Zajednice i Turističko vijeće.

Odluku o razrješenju direktora Zajednice donosi Turističko vijeće.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 94.

Ugovor o radu mogu otkazati i poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 95.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

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

- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika kada je to primjenjivo s obzirom na broj izvršitelja radnog mjesta koje je predmet odluke o otkazu. Poslodavca uz kriterije koji su navedeni u Zakonu o radu kod donošenja odluke će uzeti u obzir i kvalitetu rada radnika kao dodatni kriteriji.

Članak 96.

Ako poslodavac zbog organizacijskih ili drugih razloga propisanih zakonom radniku otkáže ugovor o radu, na smije 6 mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 1. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazan ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 97.

Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da poslodavac to učini.

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

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 98.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 99.

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

Članak 100.

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

3.4. Osobito teške povrede iz radnog odnosa

Članak 101.

Osobito teške povrede iz radnog odnosa zbog kojih Poslodavac može otkazati ugovor o radu smatraju se naročito, ali se ne ograničavaju na, slijedeće povrede:

- bezrazložno neizvršavanje ili nemarno izvršavanje poslova a koje je utjecalo na redovito odvijanje procesa rada, smanjenja ugleda poslodavca ili je prouzročilo štetu poslodavcu, ili je ugrozilo živote i sigurnost radnika, odnosno materijalnih dobara veće vrijednosti,
- nezakonito ili neodgovorno korištenje sredstava poslodavca čime mu je nanijeta šteta ili smanjen ugled,
- povrede tajnosti podataka,
- otuđivanje ili uništenje imovine poslodavca,
- zlouporaba položaja ili prekoračenja datih ovlasti,
- protupravno pribavljanje imovinske ili druge koristi,
- kršenje radne discipline kojim se ometa proces rada ili se remete međusobni odnosi radnika, izaziva tučnjava, konzumiranje alkohola ili narkotika, neopravdano izbjivanje s rada
- kršenja mjera i procesa zaštite na radu
- svaka radnja ili propuštanje radnje na radu ili u svezi s radom koja ima obilježja kaznenog djela, privrednog ili prekršajnog prijestupa
- falsificiranje isprava na radu ili u svezi s radom, odnosno potpisivanje ugovora ili drugih akata bez ovlaštenja
- vođenje poslovne dokumentacije protivno zakonskim propisima,
- zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
- konzumiranje alkohola ili opijata za vrijeme rada ili dolazak na rad u pijanom stanju i / ili u slučaju kada je postojanje zabranjenih supatnici utvrđeno u organizmu radnika testiranjem, te odbijanje podvrgavanju testu na prisutnost alkohola ili opijata,

3.5. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 102.

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

3.6. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijekom otkaznoga roka

Članak 103.

Otkaz mora imati pisani oblik.
Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.
Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Iznimno 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.

Ugovorom o radu može se utvrditi i duži otkazni rok od onog utvrđenog u ovom Pravilniku.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, 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 roditeljskim i roditeljskim potporama, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

4. Otkazni rok

Članak 104.

Trajanje otkaznog roka utvrđeno je sukladno Zakonu.

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

Članak 105.

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

5. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 106.

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

Ako radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od 8 dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok iz članka 109. stavak 1. ovog Pravilnika, teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili ako se radnik nije očitovao o primljenoj ponudi ili se očitovao nakon isteka ostavljenog mu roka, onda od dana isteka roka koji je za očitovanje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac.

XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 107.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja na povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.

Radnik može zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava i pred nadležnim sudom.

Članak 108.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi direktor Zajednice, odnosno Turističko vijeće ili osoba koju direktor odnosno Turističko vijeće ovlaste, sukladno Statutu, ovom Pravilniku i Zakonu.

O zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv odluke direktora odlučuje Turističko vijeće.

Članak 109.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismenih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednim uručivanjem radniku.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam slovima naznačiti dan primitka.

Ukoliko se radnik treba upoznati o kakvoj odluci Poslodavca u smislu stavka 1. ovog članka takva odluka se može dostaviti radniku na bilo koji od sljedećih načina:

- a) odluka se može dostaviti neposredno radniku, uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio odluku; ili
- b) odluka se može dostaviti radniku na njegovu službenu e-mail adresu koju mu je Poslodavac dodijelio prilikom zapošljavanja ili koju mu je radnik dao, s time da će Poslodavac prilikom slanja e-mail poruke uključiti opciju „zahtjev za potvrdom da je e-mail poruka pročitana“ (*engl. Request a read receipt for this message*) te će se odluka smatrati dostavljena radniku kada pošiljatelj dobije od radnika "read receipt"; ili
- c) odluka se može dostaviti radniku preporučenom poštom uz povratnicu na njegovu posljednju poznatu adresu; ili
- d) na koji drugi način propisan u samom ugovoru o radu.

Ako radnik odbije primiti Poslodavčevu odluku prilikom pokušaja neposredne dostave u smislu st.2 (a) ovog članka, osoba koja je dostavlja o tome će načiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave te će istog dana takvu odluku staviti na oglasnu ploču Zajednice. Dan isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se danom uručenja takve odluke radniku.

U slučaju da se odluka Poslodavca ne može dostaviti radniku na način predviđen u st.2 (a) ovog članka (npr. radnik nije prisutan na radnom mjestu, itd.) ili u slučaju da Poslodavac ne dobije od radnika „read receipt“ u roku od jednog radnog dana od dana slanja odluke putem elektroničke pošte st.2 (b) ovog članka), Poslodavac će odluku dostaviti radniku preporučenom poštom uz povratnicu na njegovu posljednju poznatu adresu.

Ako se preporučeno pismo vrati zbog netočne ili nepotpune adrese ili iz razloga što radnik nije preuzeo preporučeno pismo temeljem ostavljene mu obavijesti pošte, pismeno će se staviti na oglasnu ploču Zajednice uz naznaku datuma stavljanja te će se smatrati da je odluka iz stavka 1. ovog članka dostavljena radniku danom isticanja na oglasnoj ploči.

Članak 110.

Ako radnik ima punomoćnika, dostava se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 111.

Odluke poslodavca koje se dostavljaju radniku trebaju sadržavati upute o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili naznaku da je odluka konačna.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 112.

Pročišćeni tekst Pravilnika se objavljuje na službenoj mrežnoj stranici Turističke zajednice grada Gospića.

Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na službenoj mrežnoj stranici iz stavka 1. ovoga članka, a primjenjuje se od 17.01.2024. godine.

Danom stupanja na snagu odredbi ovog Pravilnika o radu, prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu od dana 27.12.2010. god.

Poslodavac je dužan omogućiti da ovaj Pravilnik bude dostupan svim radnicima na koje se odnosi.

Članak 113.

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

PREDSJEDNIK TURISTIČKOG VIJEĆA

mr. Darko Milinović, dr. med.



Pravilnik o radu je objavljen na službenoj mrežnoj stranici Turističke zajednice grada Gospića 08.01.2024. godine.

Pravilnik o radu stupio je na snagu dana (osam dana od objave na službenoj mrežnoj stranici Turističke zajednice grada Gospića) 17. 01. .2024. godine.