

Temeljem članka 18. Zakona o turističkim zajednicama i promicanju hrvatskog turizma (NN 52/19, 42/20), u skladu sa Zakonom o radu (pročišćeni tekst zakona NN 93/14, 127/17, 98/19) i člankom 23. Statuta Turističke zajednice Grada Čazme (Službeni vjesnik Grada Čazme 19/20), Turističko vijeće Turističke zajednice Grada Čazme je na svojoj 7. sjednici održanoj dana 03. ožujka 2022. godine, donijelo je

PRAVILNIK O RADU **Turističke zajednice Grada Čazme**

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom uređuju plaće, organizacija rada i druga pitanja u vezi s radom, koja su važna za radnike zaposlene u Turističkoj zajednici Grada Čazme (u daljnjem tekstu: Turistička zajednica).

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike Turističke zajednice.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Ugovorom o radu, ovim Pravilnikom ili Zakonom primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom nije drugačije određeno.

Članak 2.

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

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 3.

Radni odnos zasniva se sklapanjem Ugovora o radu.

Direktor Turističke zajednice sklapa Ugovor o radu s Turističkim vijećem Turističke zajednice, a zaposleni u Turističkoj zajednici sklapaju ugovor o radu s direktorom Turističke zajednice.

Ugovor o radu u pravilu se sklapa na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drukčije određeno. Direktora Turističke zajednice na temelju javnog natječaja imenuje Turističko vijeće na vrijeme od 4 godine.

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.

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu iz stavka 4. ovog članka, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine.

Iznimno od stavka 5. ovog članka, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od tri godine, samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno Zakonom.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 5. ovog članka.

Članak 4.

Ugovor o radu sklapa se u pismenom obliku.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu otpočinjanja rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja tog odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna,

U slučaju uglavaka iz stavka 1. podstavaka 6., 7., 8. i 9. ovog članka, može se u ugovoru ili pisanoj potvrdi uputiti na odgovarajući zakon ili drugi popis koji uređuje ta pitanja.

Članak 5.

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

Članak 6.

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

Članak 7.

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke propisane člankom 4. stavak 1. ovog Pravilnika.

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu, odnosno od početka rada.

Članak 8.

Osoba mlađa od 15 godina ili osoba s 15 i starija od 15, a mlađa od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

Članak 9.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s 15 i starijeg od 15 godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje tog ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz tog ugovora ili u svezi s tim ugovorom.

Članak 10.

Ako su zakonom, drugim propisom, ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim uvjetima.

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

Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika snosi Poslodavac.

Članak 11.

Prilikom sklapanja 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 osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Članak 12.

Radnici obavljaju poslove na radnim mjestima radi čijeg obavljanja su sklopili ugovor o radu.

Svako radno mjesto ima svoj naziv i potrebne uvjete za obavljanje poslova određenog radnog mjesta.

Pod uvjetima potrebnim za obavljanje poslova radnog mjesta podrazumijevaju se stupanj stručne spreme, odnosno kvalifikacije, završen fakultet ili škola, odnosno potrebno znanje, potreban staž u struci i posebna znanja i uvjeti, koje propisuje ministar turizma.

Članak 13.

Popis radnih mjesta u Turističkoj zajednici nalazi se u prilogu ovog Pravilnika pod nazivom SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA i čini njegov sastavni dio.

Članak 14.

Broj potrebnih radnika na pojedinom radnom mjestu određuje Poslodavac ovisno o potrebi posla, a u sklopu sistematizacije radnih mjesta.

Članak 15.

Poslove radnih mjesta utvrđenih SISTEMATIZACIJOM RADNIH MJESTA radnici obavljaju na mjestima na kojima Poslodavac obavlja svoju registriranu djelatnost, sukladno organizacijskoj strukturi poslodavca.

Članak 16.

U slučaju potrebe posla ili zbog drugih valjanih razloga, radnik se može, sukladno odluci Poslodavca, uputiti na drugo mjesto rada na području Grada Čazme gdje poslodavac obavlja djelatnost.

Upućivanje na rad iz prethodnog stavka ne smatra se promjenom radnog mjesta, već promjenom mjesta izvršenja poslova utvrđenih ugovorom o radu.

Članak 17.

O odluci iz članka 16. ovog Pravilnika Poslodavac mora izvijestiti radnika najmanje deset dana prije početka primjene odluke.

Članak 18.

Ne postupanje radnika sukladno odluci iz članka 16. ovog Pravilnika, smatra se razlogom za otkaz ugovora o radu.

Članak 19.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

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

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

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je 7 dana.

Članak 20.

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 ili sličnim stručnim zanimanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Članak 21.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

III. PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE

Članak 22.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema predviđenom planu postoji potreba za popunu određenih poslova uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme.

Članak 23.

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

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz ovog i drugih zakona, kao i odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Članak 24.

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

Članak 25.

Poslodavac je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

U slučaju da se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti kod Poslodavca, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Članak 26.

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Stručni ispit se polaže pred komisijom od tri člana od kojih jedan neposredni rukovoditelj pripravnika, a koju imenuje Turističko vijeće Turističke zajednice.

Najmanje jedan član komisije mora imati istu stručnu spremu kao pripravnik.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovno otkazati.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 27.

Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno.

O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje direktor Turističke zajednice pisanom odlukom.

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

Članak 28.

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

Članak 29.

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

Članak 30.

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

Članak 31.

Direktor Turističke zajednice ima pravo donijeti odluku o obvezi prekovremenog rada u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka, radnik je obvezan raditi, najviše do 8 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 32 sata mjesečno niti duže od 180 sati godišnje, odnosno isti može trajati najduže na način utvrđen odredbama Zakona o radu.

Članak 32.

O hitnom prekovremenom radu direktor je obvezan radnika izvijestiti najkasnije jedan dan unaprijed.

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

Članak 33.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, osim u slučaju više sile, može raditi prekovremeno trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu.

Članak 34.

Ako narav posla zbog povećanja obima posla u određenom razdoblju to zahtjeva, 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 direktor Turističke zajednice .

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.

Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od 8 sati dnevno.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu iz stavka 3. ovog članka, samo ako poslodavcu dostavi 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.

Direktor Turističke zajednice je obvezan radnike na koje se odnosi preraspodjela radnog vremena o tome izvijestiti najmanje 7 dana prije početka takvog rada.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 35.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Članak 36.

Na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima stanaka se osigurava višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju.

Vrijeme korištenja stanke određuje direktor Turističke zajednice.

Članak 37.

Dnevni odmor tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 38.

Subota i nedjelja su dani tjednog odmora.

Radnici koji zbog prirode posla rade subotom i nedjeljom, kao dane tjednog odmora mogu koristiti neke druge dane u tjednu, uz suglasnost direktora Turističke zajednice.

Tjedni odmor u neprekidnom trajanju je najmanje 24 sata, a pribraja mu se dnevni odmor iz članka 37. Pravilnika.

Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata.

Članak 39.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od 4 tjedna tijekom kalendarske godine.

Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 5 tjedana za svaku kalendarsku godinu.

Članak 40.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani određeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

Članak 41.

Dodatan broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi složenosti poslova, radnog staža i socijalnih uvjeta i to:

a/ složenost poslova

grupa složenosti I.	0 radnih dana
grupa složenosti II.	1 radni dan
grupa složenosti III.	2 radna dana
grupa složenosti IV.	3 radna dana

Grupe (koeficijente) složenosti određuje direktor Turističke zajednice.

b/ radni staž

- do 5 godina	1 radni dan
- od 5 - 10 godina	2 radna dana
- od 10 do 15 godina	3 radna dana
- od 15 do 20 godina	4 radna dana
- od 20 i više godina	5 radnih dana

c/ socijalni uvjeti radnika

- samohrani roditelji s maloljetnim djetetom - 1 radni dan za svako dijete
- radnici invalidi rada , teški kronični bolesnici, radnici s profesionalnim oboljenjima – 1 radni dan
- roditelji maloljetnog djeteta - 1 radni dan za svako dijete.

Članak 42.

Kriteriji iz članka 41. ovog Pravilnika primjenjuje se kumulativno.
Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 43.

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

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

Članak 44.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način propisan člankom 41. ovog Pravilnika, za svaki navršeni mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 43. stavak 1. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 46. stavak 1. ovog Pravilnika,
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz prethodnog stavka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 45.

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

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 2 tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 tjedna. Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 46.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje direktor Turističke zajednice polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije korištenja.

Članak 47.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće do ukupno najviše 7 radnih dana godišnje, za važne osobne potrebe i to za:

- | | |
|--|---------------|
| - sklapanje braka | 4 radna dana |
| - rođenje djeteta | 2 radna dana |
| - slučaj teže bolesti člana uže obitelji | 3 radna dana |
| - smrti člana uže obitelji | 5 radnih dana |

- selidbe u mjestu stanovanja 1 radni dan
- elementarne nepogoda 3 radna dana

Članom uže obitelji iz stavka 1. ovog članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u prvoj liniji i njihovi supruzi, 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.

Radnici-dobrovoljni darivatelji krvi ostvaruju pravo na jedan slobodan dan s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruje ga u tijeku kalendarske godine, sukladno radnim obvezama.

Članak 48.

Radnik ima pravo u jednoj kalendarskoj godini na plaćeni dopust više od 7 radnih dana, a najviše 30 radnih dana uz naknadu plaće, za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, o čemu odluku donosi direktor Turističke zajednice.

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

Članak 49.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca.

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

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 50.

Poslodavac se obvezuje organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi poslova koji se obavlja.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, odmah obavijestiti Poslodavca o događanju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

Članak 51.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i dr.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Netočni osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

Članak 52.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama, samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

VII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

Članak 53.

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

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,
- dodatka na plaću za radni staž,
- uvećane plaće po osnovi izvršavanja poslova i radnih zadataka (stimulativni dio).

U smislu ovog Pravilnika plaćom se smatra plaća koja uključuje zakonom propisane doprinose iz plaće, porez i prirez na dohodak i dio plaće koji se isplaćuje radniku.

Članak 54.

Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojima radnik radi utvrđuje Turističko vijeće Turističke zajednice.

Osnovna plaća radnika ne može biti niža od plaće koja se redovito isplaćuje za jednaki rad.

Članak 55.

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

Članak 56.

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi prekovremeno, nedjeljom ili noću ima pravo na slijedeće povećanje plaće:

- | | |
|----------------------|------|
| - noćnog rada | 30% |
| - prekovremenog rada | 50% |
| - rada nedjeljom | 35%. |

Kad radnik radi na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50%.

Članak 57.

Za uspješnost u radu radnici ostvaruju pravo na uvećanje osnovne plaće za stimulativni dio.

Visinu stimulativnog dijela plaće za direktora Turističke zajednice utvrđuje Turističko vijeće, a za svakog pojedinog radnika direktor.

Pri donošenju odluke iz prethodnog stavka u obzir se uzimaju kvaliteta izvršenog rada, ažurnost u obavljanju radnih zadataka, stupanj samostalnosti i inventivnosti u radu, doprinos poslovnom ugledu Turističke zajednice, odnos prema drugim radnicima i strankama.

Članak 58.

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

Naknada plaće isplaćuje se radniku u visini njegove prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Članak 59.

Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca, uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

Članak 60.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima u zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

Članak 61.

Radnicima se plaća, naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

Poslodavac je dužan radniku dostaviti obračun plaće, naknade plaće ili otpremnine iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni najkasnije 15 dana od dana isplate plaće.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

Ako poslodavac u roku iz st. 1. ovog članka radniku ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata, radniku dostaviti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Obračun iz st. 4. ovog članka je ovršna isprava.

Članak 62.

Ovisno o materijalnim mogućnostima, poslodavac može radniku djelomično ili u cijelosti naknaditi troškove prijevoza na posao i s posla, a najviše u visini cijene za poslodavca najpogodnijeg sredstva javnog prijevoza, o čemu će isti donijeti zasebnu odluku.

Članak 63.

Radnik koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili inozemstvu, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.

Radnik je dužan u roku od 3 dana od povratka sa službenog puta ispostaviti Poslodavcu obračun troškova službenog putovanja.

Članak 64.

Dnevnicu za službeni put u zemlji utvrđuje se u iznosu određenom odlukom direktora, a može iznositi najviše do neoporezivog iznosa sukladno važećim poreznim propisima.

Dnevnicu za službeni put u inozemstvo utvrđuje se u iznosu određenom odlukom direktora, a može iznositi najviše do neoporezivog iznosa sukladno važećim zakonskim propisima.

Članak 65.

Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati. Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Ako službeno putovanje traje duže od 8 ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnicе. Također, radniku se priznaje pola dnevnicе za ostatak vremena duži od 8 ali ne duži od 12 sati, u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 sata.

Članak 66.

Terenski dodatak se isplaćuje kada radnik boravi izvan mjesta svojeg prebivališta ili uobičajenog boravišta radi poslova koje obavlja izvan sjedišta Poslodavca.

Radniku će se isplatiti terenski dodatak u iznosu određenom odlukom direktora, a može iznositi najviše do neoporezivog iznosa sukladno važećim poreznim propisima.

Članak 67.

Ako Poslodavac na svoj trošak osigura radniku smještaj ili plati troškove prehrane na terenu, terenski dodatak iz prethodnog članka umanjit će se za iznos troškova smještaja, odnosno prehrane.

Članak 68.

Ako Poslodavac ima potrebu za radom radnika čije je mjesto stalnog prebivališta izvan mjesta u kojem je sjedište Poslodavca, odnosno izvan mjesta rada radnika, isplatit će mu naknadu za odvojeni život do visine neoporezivog iznosa određene odlukom direktora u trenutku svake pojedine isplate.

Ako radnik nakon sklapanja ugovora o radu promjeni mjesto svog stalnog prebivališta, Poslodavac nema obvezu isplaćivati mu naknadu za odvojeni život.

Članak 69.

Ako radnik po nalogu poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje osobnog automobila do visine neoporezivog iznosa određena odlukom direktora u trenutku svake pojedine isplate.

Poslodavac će nalog iz prethodnog stavka izdati za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog zasebno.

Članak 70.

Radniku može biti isplaćena paušalna naknada za podmirivanje troškova prehrane radnika (najviše do neoporezivog iznosa), prigodna nagrada (božićnica, naknada za godišnji odmor i sl. najviše do neoporezivog iznosa), novčana nagrada za radne rezultate i druge oblike dodatnog nagrađivanja radnika (najviše do neoporezivog iznosa), vodeći pozornost o materijalnim mogućnostima Poslodavca, sukladno zakonskim propisima, a odluku donosi direktor.

Pravo na nagradu imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca, razmjerno broju mjeseci koji su radili u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje prigodna nagrada.

Članak 71.

Povodom božićnih i novogodišnjih blagdana radnik ima pravo na prigodni dar za svako dijete do 15 godina, u vrijednosti određenoj odlukom direktora, a najviše do neoporezivog iznosa.

Članak 72.

Poslodavac je obvezan na svoj teret osigurati sve radnike od rizika ozljede radu i profesionalnog oboljenja ukoliko to nalažu zakonski propisi.

Članak 73.

Poslodavac može radniku ovisno o materijalnim mogućnostima isplatiti jubilarnu nagradu za navršених 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina radnog staža do visine neoporezivog iznosa o čemu će direktor donijeti zasebnu odluku u trenutku svake pojedine isplate.

Članak 74.

Kad radnik odlazi u mirovinu, poslodavac će mu isplatiti otpremninu do visine neoporezivog iznosa, o čemu će donijeti odluku u trenutku svake pojedine isplate.

Pravo iz prethodnog stavka ima radnik koji odlazi u starosnu, prijevremenu starosnu ili invalidsku mirovinu.

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 75.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navršі 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i Poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 76.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Sporazum o prestanku ugovora o radu osobito sadrži :

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

Članak 77.

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

Članak 78.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redovni otkaz), 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 uvjetovan otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 79.

Ukoliko Poslodavac poslovno uvjetovanim otkazom otkáže radniku, ne smije 6 mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

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

Članak 80.

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

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

Članak 81.

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

Članak 82.

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

Članak 83.

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede; podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakonskih propisa, kao i obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavljaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 84.

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

Članak 85.

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 od Poslodavca da to učini.

Članak 86.

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

Članak 87.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu određenim zakonskim propisima.

Članak 88.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je:

-dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,

-mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno godinu dana,

-mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,

-dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina,

-dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina,

-tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina,

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovog članka.

Članak 89.

Za vrijeme otkaznog roka, radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 90.

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 otkaznog roka.

Članak 91.

Radnik kojemu se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, nakon najmanje 2 godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina iznosi jednu polovinu prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovog članka ne može biti veći od 6 prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 92.

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

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Članak 93.

Ako je zakonom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Članak 94.

Sve odluke u svezi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi direktor Turističke zajednice za radnike, odnosno Turističko vijeće za direktora.

Članak 95.

Sve odluke iz članka 94. ovog Pravilnika dostavljaju se radniku izravno, uz potpis kojim radnik potvrđuje primitak odluke.

Ako radnik odbije primiti odluku ili ako se ne nalazi na poslu, odluka se radniku dostavlja preporučenom poštanskom pošiljkom na kućnu adresu koju je isti dostavio Poslodavcu sukladno članku 51. Pravilnika.

Ako dostavu na kućnu adresu nije moguće provesti na način iz stavka 2. ovog članka, odluka će se istaknuti na oglasnoj ploči Poslodavca.

Istekom roka od tri dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči, dostava se smatra izvršenom.

X. NAKNADA ŠTETE

Članak 96.

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

Članak 97.

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 naknađuju u jednakim dijelovima.

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

Članak 98.

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

Procjena vrijednosti oštećenih stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 99.

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

Članak 100.

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

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

XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 101.

Ako neko pitanje nije uređeno ovim Pravilnikom, primjenjivat će se odredbe Zakona o radu.

Članak 102.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu odmah, a objavit će se na oglasnoj ploči Turističke zajednice.

Članak 103.

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

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika, prestaje važiti Pravilnik o radu Ureda Turističke zajednice Grada Čazme od 14. travnja 2016., Pravilnik o unutarnjem ustroju, organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Turističkog ureda od 14. travnja 2016.

**Predsjednik Turističkog vijeća
Turističke zajednice Grada Čazme
Dinko Pirak, prof.**

U Čazmi, 03. ožujka 2022.