

PRAVILNIK O RADU
TURISTIČKE ZAJEDNICE OPĆINE VRSAR

Vrsar, 8. veljača 2023.

Sukladno odredbama članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/2014., 127/2017., 98/2019., 151/2022.-u daljnjem tekstu: Zakon o radu), članka 18. točke 5. i članka 21. st. 1. Zakona o turističkim zajednicama i promicanju hrvatskog turizma („Narodne novine“ broj 52/19 i 42/20) te članka 25. Statuta Turističke zajednice općine Vrsar („Službene novine Općine Vrsar-Orsera“ broj 13/20), Turističko vijeće Turističke zajednice općine Vrsar na sjednici održanoj dana 8. veljače 2023. godine donijelo je sljedeći

PRAVILNIK O RADU TURISTIČKE ZAJEDNICE OPĆINE VRSAR

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju prava i obveze iz radnog odnosa radnika zaposlenih u Turističkoj zajednici općine Vrsar (u daljnjem tekstu: poslodavac), plaće i druga materijalna prava radnika, te druga važna pitanja za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa.

Članak 2.

Prava i obveze radnika ostvaruju se kod poslodavca sukladno odredbama zakona i drugih propisa te ovog Pravilnika i ugovora o radu.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su temeljem ugovora o radu zasnovali radni odnos kod poslodavca.

Otklanjajući moguću diskriminaciju po spolu riječ "radnik" odnosi se na radnike i radnice poslodavca.

U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovoga Pravilnika, one postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 3.

Poslodavac će se pridržavati i svih uvjeta rada određenih, odnosno ugovorenih za radnike zakonom i/ili ugovorom o radu, te će se odredbe o pravima radnika koje su u skladu s tim uvjetima, za radnike povoljnije utvrđena, neposredno primjenjivati.

O ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa radnika odlučuje direktor, ako za neke slučajeve ovim Pravilnikom nije utvrđena nadležnost drugog tijela.

Ako je aktima iz prethodnih stavaka neko pitanje povoljnije uređeno za radnika, neposredno se primjenjuju odredbe tih akata.

Članak 4.

Svaki radnik obavezan je ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno, marljivo, odgovorno i stručno, prema uputama poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada.

Radnik je dužan štiti poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih, organizacijskih i drugih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a poslodavac je obavezan radniku isplatiti ugovorenu plaću i osigurati druga prava utvrđena Pravilnikom.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji se sklapa u pismenom obliku.

Članak 6.

Ugovor o radu može se sklopiti na neodređeno i na određeno vrijeme.

Poslodavac je dužan s radnikom sklopiti ugovor o radu u pisanom obliku i to prije početka rada radnika.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru koja mora sadržavati sve odredbe propisane Zakonom.

Ukoliko poslodavac ne postupi na način utvrđen stavkom 2. ili 3. ovog članka smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu te prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 7.

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

3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 8.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Ugovor o radu na određeno može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine. Iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

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

Istekom roka od tri godine iz prethodnih stavaka ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, 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.

Članak 9.

Poslodavac mora osigurati radniku koji je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme sukladno odgovarajućim radnim pozicijama.

4. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

Radnici koji se zapošljavaju kod poslodavca na stručnim poslovima moraju ispunjavati posebne uvjete glede stručne spreme, poznavanja stranih jezika i drugih znanja i sposobnosti sukladno važećem Pravilniku o posebnim uvjetima koje moraju ispunjavati zaposleni u turističkom uredu turističke zajednice općine, grada, županije i Glavnom uredu Hrvatske turističke zajednice, te sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Turističke zajednice općine Vrsar.

Direktor i radnici na stručnim poslovima za izvršenje zadaća turističke zajednice, osim ispunjavanja posebnih uvjeta, moraju imati položen stručni ispit za rad u turističkoj zajednici.

Iznimno od stavka 2. ovog članka položeni stručni ispit ne moraju imati osobe koje imaju odgovarajuću stručnu spremu i najmanje 5 godina radnog staža na poslovima u turizmu u toj stručnoj spremi.

Osoba iz stavka 2. ovog članka, koja u trenutku sklapanja ugovora o radu ispunjava posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa, ali nema položen stručni ispit, mora u roku od 1 godine od dana stupanja na rad položiti stručni ispit.

Radniku iz prethodnog stavka ovog članka koji ne položi stručni ispit prestaje radni odnos po isteku posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

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. Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno, a u slučaju nemogućnosti sklapanja dužan je radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca na način utvrđen Zakonom o radu.

Članak 11.

Radnik je dužan prilikom sklapanja ugovora o radu obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima radnik, izvršavajući obveze iz ugovora o radu, dolazi u dodir.

Poslodavac može radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova uputiti radnika na liječnički pregled. Troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac.

Članak 12.

Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, o školovanju, provedenom osposobljavanju i usavršavanju, zdravstvenom stanju, te podatke potrebne za obračun poreza na dohodak i obračun osobnih odbitaka.

Prikupljaju se i obrađuju oni podaci o radnicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na rad i po osnovi rada odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Prikupljaju se i vode sljedeći podaci:

- ☐ ime i prezime radnika
- ☐ osobni identifikacijski broj (OIB)
- ☐ dan, mjesec i godina rođenja
- ☐ mjesto rođenja
- ☐ adresa prebivališta iii boravišta radnika (mjesto, općina i županija) te broj telefona
- ☐ mjesto rada
- ☐ zanimanje
- ☐ školska sprema
- ☐ stručno obrazovanje
- ☐ stručna sprema za obavljanje određenih poslova
- ☐ poslovi (radno mjesto) na kojima radnik radi
- ☐ radno vrijeme radnika u satima
- ☐ radni staž do zaposlenja kod ovog poslodavca
- ☐ da li je ugovor sklopljen na određeno iii neodređeno vrijeme
- ☐ da li je radnik invalid rada
- ☐ zaposlenje kod drugog poslodavca
- ☐ datum zasnivanja radnog odnosa
- ☐ datum prestanka radnog odnosa
- ☐ razlog prestanka radnog odnosa
- ☐ podaci o članovima obitelji

Članak 13.

Podaci o radnicima prikupljaju se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, te ukoliko je ispunjen najmanje jedan od uvjeta propisan u članku 6. i/ili 9. Uredbe (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka, te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka) u svezi sa Zakonom o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka (NN 42/18).

Poslodavac ne smije kod sklapanja ugovora o radu tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

Osobne podatke radnika smije, sukladno odredbama ovog članka, prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to poslodavac posebno opunomoći.

5. Probni rad

Članak 14.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad u razdoblju od 3 mjeseca.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

6. Pripravnici

Članak 15.

Status pripravnika može imati osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, ali ne dulje od godine dana.

S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ako poslodavac ima potrebu za popunjavanjem radnog mjesta, uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

Tijekom pripravičkog staža radnik ima pravo na plaću u visini 80% plaće pripadajućeg radnog mjesta.

Pripravnik se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za kojeg se obrazovao, pod stručnim vodstvom mentora.

U roku od godine dana od dana stupanja na rad pripravnik koji se prima na neodređeno vrijeme polaže stručni ispit za rad u turističkom uredu turističke zajednice sukladno propisima o turističkim zajednicama.

III. RADNO VRIJEME

1. Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 16.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Članak 17.

Ako potrebe poslodavca to zahtijevaju, ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu. Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

2. Prekovremeni rad

Članak 18.

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

3. Preraspodjela radnog vremena

Članak 19.

Zbog sezonskog karaktera poslovanja u djelatnosti turizma i ugostiteljstva na području djelovanja turističke zajednice, a time i potrebe odgovarajućeg rasporeda rada radnika u Turističkoj zajednici, kod poslodavca se može uvesti preraspodjela radnog vremena.

U slučaju iz prethodnog stavka poslodavac će prethodno utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele dostaviti inspektoru rada.

Članak 20.

Radnik ima pravo na odmor tijekom radnog dana (stanku), dnevni odmor (između dva radna dana) i tjedni odmor u skladu sa Zakonom i ugovorom o radu.

Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata neprekidno, kojem se pribraja i vrijeme dnevnog odmora.

Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena.

IV. ODMORI I DOPUSTI

1. Godišnji odmor

Članak 21.

Radnik ima, za svaku kalendarsku godinu, pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, odnosno dvadeset dana.

Članak 22.

Radnik ne ostvaruje pravo na puni, već na razmjerni dio godišnjeg odmora u slučajevima, te na način i u trajanju sukladno Zakonu.

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

Članak 23.

Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg određenog člankom 21. utvrđuje se prema sljedećim mjerilima:

1. S obzirom na složenost poslova:

- poslovi direktora - 3 dana
 - poslovi voditelja TIČa i suradnika na projektima - 2 dana
 - poslovi informatora - 1 dan
 - 2. S obzirom na dužinu ukupnog radnog staža: za svakih navršenih pet godina staža – 1 dan
 - 3. S obzirom na posebne socijalne uvjete:
 - roditelju, usvojitelju ili staratelju s jednim djetetom do 10 godina starosti - 1 dan
 - roditelju, usvojitelju ili staratelju s dvoje ili više djece do 10 godina starosti - 2 dana
 - roditelju, usvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju - 3 dana
 - radniku s invaliditetom - 3 dana
- Duljina radnog staža odnosno starost djeteta utvrđuje se na dan 30. lipnja tekuće godine.

Članak 24.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se najkraće trajanje od dvadeset radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama od 1. do 3. članka 23., s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora može iznositi najduže 30 radnih dana.

Blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom, dan utvrđenog tjednog odmora iz članka 20. ovog Pravilnika, kao ni razdoblja privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 25.

Kao radni staž iz članka 23., točke 2. ovog Pravilnika koji se uzima kao kriterij za izračunavanje broja dana godišnjeg odmora uzima se radni staž koji radnik navršio do 31. prosinca godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Članak 26.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, na način da prvi dio godišnjeg odmora u trajanju od najmanje dva tjedna mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, a drugi dio najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 27.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te o tome obavještava radnike.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje 3 dana ranije.

Članak 28.

U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora koja se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

2. Plaćeni dopust

Članak 29.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe do ukupno sedam radnih dana unutar jedne kalendarske godine, a osobito u slučaju:

- sklapanja braka - 5 radnih dana
- rođenja djeteta - 5 radnih dana
- smrti člana uže obitelji: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici - 5 radnih dana
- smrti roditelja bračnog i vanbračnog supružnika, djedova i baka - 3 radna dana
- teške bolesti supružnika, roditelja ili djeteta - 4 radna dana
- selidbe - 2 radna dana
- većeg oštećenja ili uništenja imovine zbog elementarne nepogode - 4 radna dana
- polaganje stručnog ispita - 7 radnih dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Članak 30.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje ga poslodavac uputi i to:

- polaganje ispita za školovanje (svaki ispit) - 2 radna dana
- završni ispit - 5 radnih dana

Članak 31.

Radnici – dobrovoljni darivatelji krvi ostvaruju pravo na dva slobodna dana s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruju ga u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama. Radnik ima pravo na plaćeni dopust za navedeni slučaj neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

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

Članak 32.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnost iz prethodnih članaka 29. i 30. ovog Pravilnika nastupi u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

Ako okolnosti iz prethodnih članaka 29. i 30. ovog Pravilnika nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

3. Neplaćeni dopust

Članak 33.

Radniku se može, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeni dopust iz važnih osobnih potreba ili razloga, ako to dopuštaju potrebe posla i organizacija rada.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

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

4. Odsutnost s posla

Članak 34.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz prethodnog stavka smatra se vremenom provedenim na radu.

V. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 35.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koji je sklopljen (ugovor o radu na određeno vrijeme),
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drugačije 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.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 36.

Sporazum o prestanku ugovora o radu sklapa se u pisanom obliku te obavezno sadrži podatak o datumu prestanka ugovora o radu.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 37.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

Na redoviti otkaz ugovora o radu, izvanredni otkaz ugovora o radu, postupak prije otkazivanja, oblik, obrazloženje i dostavu otkaza, tijek otkaznog roka, duljinu trajanja otkaznog roka i ostala pitanja u svezi s otkazivanjem neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

VI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 38.

Direktor Turističke zajednice ovlašten je za odlučivanje o pravima i obvezama radnika u radnom odnosu.

Članak 39.

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

Zahtjev za zaštitu prava podnosi se Turističkom vijeću.

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

VII. PLAĆA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1. Plaća

1.1. Osnovna plaća

Članak 40.

Osnovna bruto plaća za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak utvrđuje se umnoškom osnovice za obračun plaće i koeficijenta složenosti poslova i zadaća radnog mjesta prema Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Turističke zajednice općine Vrsar.

Turistička zajednica će isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

Članak 41.

Osnovica za obračun plaće iz članka 39. ovog Pravilnika je prosječna bruto plaća Republike Hrvatske za 12 mjeseci prethodne godine pomnožena s koeficijentom utvrđenim za radno mjesto, a primjenjuje se počevši od prvog sljedećeg mjeseca nakon službene objave tog podatka.

Osnovicu za obračun plaće iz prethodnog stavka Turističko vijeće može korigirati, ukoliko se to procijeni ocjenom elemenata poput ostvarenja financijskog plana u tekućoj godini, predloženog financijskog plana i programa rada za sljedeću godinu, trenda kretanja prosječnih plaća u ugostiteljstvu RH, ocjene tijeka gospodarskih kretanja, ili uslijed nastupanja posebnih okolnosti koje može narušiti poslovanje poslodavca.

1.2. Dodaci na plaću

Članak 42.

Osnovna plaća radnika uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5% (minuli rad).

Radnik ima pravo na dodatak za minuli rad na osnovi ostvarenog ukupnog radnog staža i to od prvog dana sljedećeg mjeseca nakon navršene pune godine radnog staža.

Članak 43.

Radnik ima pravo na dodatak za topli obrok do visine propisane godišnje novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane radnika utvrđene Pravilnikom o porezu na dohodak. Dodatak će se radniku u mjesečnom paušalnom iznosu isplaćivati s plaćom.

Članak 44.

Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće u sljedećim slučajevima:

- za prekovremeni rad - 50 %
- za rad blagdanom ili neradnim danom utvrđenim zakonom - 50 %
- za rad nedjeljom – 50 %
- za noćni rad – 50 %.

Članak 45.

Radnik može ostvariti pravo na dodatak na osnovnu plaću za ostvarene iznadprosječne rezultate rada (stimulativni dio).

Dodatak na plaću iz stavka 1. ovog članka može iznositi do 20% osnovne plaće radnika.

O isplati stimulativnog dijela plaće i njegovoj visini odlučuje direktor Turističke zajednice.

2. Naknada plaće

Članak 46.

Radnik ima pravo na naknadu osnovne plaće:

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora,
- za vrijeme korištenja plaćenog dopusta,
- za dane blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom (osim ako blagdan / neradni dan pada u nedjelju),
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran,
- u drugim slučajevima propisanim zakonom.

Ako propisima ili ovim pravilnikom nije drukčije određeno, radnik u slučajevima iz prethodnog stavka ima pravo na naknadu u visini plaće obračunate sukladno članku 40. ovog pravilnika.

Članak 47.

Za dane kada ne radi zbog privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio nadležni liječnik, radnik ima pravo na naknadu plaće.

U slučaju odsutnosti s rada zbog bolovanja koje traje do 42 dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 85% od prosječne plaće ostvarene u prethodna 3 mjeseca prije nego je započeo s bolovanjem.

U slučaju bolovanja zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju (naknada plaće iznosi 100% od osnovice utvrđene u skladu s propisima o zdravstvenom osiguranju).

3. Način isplate plaće

Članak 48.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada i isplaćuje se u novcu.

Plaća i naknada plaće se, u pravilu, isplaćuje jednom mjesečno i to do 5. u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do 15. u mjesecu.

Plaća i naknada plaće iz ovog pravilnika su plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Članak 49.

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

Obveza iz stavka 1. ovog članka postoji i u slučaju kad plaća nije isplaćena do dana do kojeg je trebala biti isplaćena (dospjelost).

4. Druga materijalna prava radnika

4.1. Dnevnice i putni troškovi

Članak 50.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji pripada mu naknada stvarnih putnih troškova, naknada troškova noćenja, te pripadajući iznos dnevnice i to u iznosu 50% pune dnevnice za putovanje koje traje od 8 do 12 sati, a za više od 12 sati iznos pune dnevnice, u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Naknada putnih troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvu uređuje se na način kako je to regulirano za korisnike državnog proračuna (tijela državne uprave).

Isplata se vrši na temelju ovjerenog putnog naloga, s priložima (računima) koji se predaju na isplatu u roku od 7 dana od povratka sa službenog puta.

Odredbe stavka 1. do 3. ovog članka primjenjuju se i na fizičke osobe upućene na službeno putovanje od strane direktora ili predsjednika Turističke zajednice općine Vrsar.

4.2. Troškovi prijevoza na rad

Članak 51.

Radnik ima pravo na naknadu putnih troškova za dolazak i odlazak s posla u visini pojedinačne povratne prijevozne autobusne karte i to za direktnu autobusnu vezu između mjesta rada i mjesta stanovanja.

Ukoliko do mjesta stanovanja radnika ne postoji direktna autobusna veza sa mogućnošću kupnje pojedinačne povratne karte sukladno st. 1. ovog članka radnici imaju pravo na naknadu putnog troška u visini pojedinačne jednosmjerne karte za najbliže odredište iste ili slične udaljenosti.

Iznos putnih troškova za dolazak i odlazak s posla neovisno o cijeni karte ili udaljenosti mjesta stanovanja ograničava se na maksimalan iznos od 100,00 kn dnevno.

Udaljenost mjesta stanovanja računa se po najpovoljnijoj ruti za dolazak i odlazak s posla osobnim automobilom.

4.3. Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 52.

Radnik kome je odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe pripada naknada u visini neoporezivih iznosa utvrđenih poreznim propisima.

Odobrenje iz prethodnog stavka daje direktor Turističke zajednice.

4.4. Otpremnina kod otkaza i otpremnina za odlazak u mirovinu

Članak 53.

Radnik kojem je poslodavac otkazao ugovor o radu ima pravo na otpremninu u slučajevima i u visini propisanoj odredbama Zakona o radu.

4.5. Solidarne pomoći

Članak 54.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na isplatu potpore na ime solidarne pomoći u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak u slučaju:

- smrti radnika
- smrti člana uže obitelji
- nastanka invalidnosti radnika
- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana.

4.6. Dar djeci radnika

Članak 55.

Radnik ima pravo na isplatu naknade za dar svakom djetetu do 15 godina starosti, u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak, a isplaćuje se povodom božićnih i novogodišnjih blagdana.

4.7. Jubilarne nagrade

Članak 56.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupni radni staž kod ovog poslodavca, za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina radnog staža i to najmanje u iznosu neoporezivih iznosa za te slučajeve utvrđenih poreznim propisima.

Jubilarna nagrada se isplaćuje uz plaću za mjesec u kojem je radnik stekao pravo na isplatu jubilarne nagrade.

O visini iznosa jubilarne nagrade odluku donosi Turističko vijeće.

4.8. Prigodne nagrade

Članak 57.

Poslodavac može, ovisno o mogućnostima, isplatiti radniku godišnju prigodnu nagradu (regres, božićnica, ostale prigodne nagrade). U slučaju kad za to postoje mogućnosti, prigodna nagrada isplaćuje se najmanje u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Odluku o isplati donosi direktor Turističke zajednice.

4.9. Nagrade učenicima i studentima

Članak 58.

Učenicima i studentima koji su na praktičnom radu kod poslodavca može se, ovisno o mogućnostima poslodavca, te zalaganju i marljivosti učenika i studenta, isplatiti mjesečna nagrada u visini koju određuje poslodavac, a najmanje u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak. Nagrada se isplaćuje razmjerno vremenu provedenom na praksi.

Članak 59.

Zabranjeno je svako samovlasno otuđivanje, posuđivanje ili nenamjensko korištenje imovine poslodavca. Iz poslovnih prostorija ne smiju se iznositi poslovni dokumenti, izvodi iz poslovne dokumentacije, obrasci i slično bez odobrenja direktora.

VIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 60.

Na sva pitanja iz oblasti radnih odnosa koja nisu posebno uređena ovim Pravilnikom, primjenjuju se neposredno odredbe Zakona o radu.

Članak 61.

Ukoliko neka odredba ovog Pravilnika bude suprotna u odnosu na neku odredbu zakona ili drugog propisa koja obavezuje poslodavca, takva odredba Pravilnika neće se primijeniti, već će se neposredno primijeniti odredba novog propisa, a što neće utjecati na valjanost ostalih odredaba Pravilnika.

Članak 62.

Sastavni dio ovog Pravilnika je Pravilnik o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Turističke zajednice općine Vrsar.

Članak 63.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika stavlja se izvan snage Pravilnik o radu Turističke zajednice općine Vrsar od 03.12.2021. godine.

Članak 64.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu nakon 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Turističke zajednice općine Vrsar.

Vrsar, 8. veljača 2023.

PREDSJEDNIK TURISTIČKOG VIJEĆA
TURISTIČKE ZAJEDNICE OPĆINE VRSAR
Ivan Gerometta

