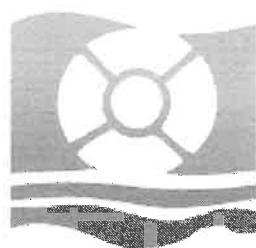


PRAVILNIK O RADU



TURISTIČKA
ZAJEDNICA
OPĆINE
BARBAN

Barban, veljača 2025. godine

Na temelju članka 26. stavka 2. Zakona o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23) i članka 68. točke 11. Statuta Turističke zajednice Općine Barban (u nastavku teksta: Zajednica) Turističko vijeće Zajednice na sjednici održanoj 14.02.2025. godine donijelo je

PRAVILNIK O RADU Turističke zajednice Općine Barban

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze iz radnog odnosa zaposlenih u Turističkoj zajednici Općine Barban (u daljnjem tekstu: poslodavac), plaće i druga materijalna prava radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna pitanja za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa.

Članak 2.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 3.

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

Članak 4.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno 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 plaću i osigurati druga prava utvrđena ovim Pravilnikom.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršenja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 5.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora i potpisale ugovor.

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 prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru koja mora sadržavati sve odredbe propisane Zakonom o radu (u daljnjem tekstu: Zakon).

Ukoliko poslodavac ne postupi sukladno načinu utvrđenom u stavku 2. i 3. ovog članka smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 (osam) dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja sukladno posebnim propisima.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 7.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drugačije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok radni odnos ne prestane na način određen Zakonom.

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

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 rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a naročito kad se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- vremenski i stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima na obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu,
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata.

Članak 9.

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

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

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

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 osobe s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

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

Troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac.

Probni rad

Članak 12.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, time da on može trajati najduže šest mjeseci.

Članak 13.

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Pripravnici

Članak 14.

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 određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju kad Zavod za zapošljavanje ili druga organizacija preuzme obvezu da nadoknadi plaću, odnosno dio plaće ili troškova za njegovo osposobljavanje.

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

Članak 15.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže 1 (jednu) godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 16.

Nakon što završi pripravnički staž pripravnik koji se prima na neodređeno vrijeme polaže stručni ispit za rad u turističkoj zajednici sukladno propisima o turističkim zajednicama.

Članak 17.

Ako je stručni ispiti 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 bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako Zakonom nije drugačije propisano, na osobu koja se stručno usavršava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima Zakona o radu i drugim zakonima te odredbe ovog

Pravilnika osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju mora se sklopiti u pisanom obliku.

III. RADNO VRIJEME

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 18.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Članak 19.

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

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.

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. Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja svaki s nepunim radnim vremenom.

Članak 20.

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

Članak 21.

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

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

Članak 22.

Radi zaštite zdravlja radnika, radno vrijeme na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće otkloniti štetne utjecaje, može se utvrditi radno vrijeme u trajanju kraćem od punog radnog vremena.

Prekovremeni rad

Članak 23.

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

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik je obavezan raditi prekovremeno tako da ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno. Odluku o uvođenju prekovremenog rada donosi direktor.

Članak 24.

Direktor o hitnom prekovremenom radu mora izvijestiti radnika pisanim putem najkasnije jedan dan unaprijed. Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Članak 25.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja uvjeta rada,
- maloljetnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege hendikepiranog djeteta.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 26.

Zbog sezonske prirode djelatnosti, zastoja u poslu, odnosno povećanja obima poslova u određenom vremenu i uštede energije, za dane državnih blagdana, prirode određenih poslova i drugim sličnim slučajevima može se uvesti preraspodjela radnog vremena.

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 27.

Radno vrijeme preraspodjeljuje se za razdoblje koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, na način da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom duže od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme iznosi najduže 48 sati tjedno.

Članak 28.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana.

Članak 29.

O promjeni radnog vremena odluku donosi direktor.

Članak 30.

Početak i završetak te raspored dnevnog i tjednog radnog vremena utvrđuje pisanom odlukom direktor. O rasporedu i promjeni radnog vremena direktor će obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

IV. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 31.

Radnici koji rade u punom radnom vremenu imaju pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Članak 32.

Na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima može se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

Članak 33.

Vrijeme korištenja stanke određuje direktor.

Dnevni odmor

Članak 34.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 35.

Subota i nedjelja su dani tjednog odmora.

Godišnji odmor

Članak 36.

Radnik ima pravo za svaku kalendarsku godinu na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najviše 30 radnih dana.

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Članak 37.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani određeni Zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik te dani plaćenog dopusta.

Članak 38.

Godišnji odmor od 20 dana povećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. Obzirom na dužinu radnog staža

- do 5 godina radnog staža 1 dan
- od 5 do 10 godina 2 radna dana
- od 10 do 15 godina 3 radna dana
- od 15 do 20 godina 4 radna dana
- od 20 do 25 godina 5 radnih dana
- od 25 do 30 godina 6 radnih dana
- od 30 do 35 godina 7 radnih dana
- od 35 i više godina 8 radnih dana

Navršene godine radnog staža utvrđuju se na dan 31. prosinca one godine za koju se utvrđuje trajanje godišnjeg odmora.

2. Obzirom na socijalne uvjete i zdravstveno stanje radnika

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
- samohranom roditelju3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom 3 dana
- osobi s invaliditetom 3 dana

3. Prema složenosti poslova radnog mjesta:

- radna mjesta I. vrste (VSS)..... 5 dana
- radna mjesta II. vrste (VŠS).....4 dana
- radna mjesta III. vrste (SSS)..... 3 dana
- radna mjesta IV. vrste (NSS)..... 2 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora na način utvrđen točkama 1. do 3. stavka 1. ne može iznositi duže od 30 radnih dana.

4. Prema doprinosu radnika na radu (rezultatima rada) koji radnik ostvaruje u vremenu od posljednjeg utvrđivanja rezultata rada, pa prije početka korištenja godišnjeg odmora, radniku se može povećati trajanje godišnjeg odmora za 1 do 3 dana o čemu prijedlog daje neposredni rukovoditelj radnika.

Članak 39.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Članak 40.

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.

Članak 41.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor iz prethodnog članka ovog Pravilnika, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora, određenog na način propisan odredbama ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članaka 36. i 38. ovog Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

Pri izračunavanju razmjernog dijela godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 42.

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

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

Članak 43.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 42. ovoga Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 42. Pravilnika, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, 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 slijedeće kalendarske godine.

Iznimno od odredbe stavka 3. 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 slijedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Neplaćeni dopust

Članak 44.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova na radnom mjestu, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, osobnog školovanja, doškoloavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

Plaćeni dopust

Članak 45.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođanje od obaveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 radnih dana za važne osobne potrebe i to za:

- sklapanje braka 5 radnih dana
- rođenje djeteta 5 radnih dana
- smrt supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka 5 radnih dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika 2 radna dana
- selidbe 3 radna dana
- kao dobrovoljni davatelj krvi za svako dobrovoljno davanje 2 radna dana
- teška bolest djeteta, posvojenika, supružnika, roditelja 3 radna dana
- polaganje državnog stručnog ispita ili stručnog ispita prvi put 7 radnih dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. 2 radna dana
- elementarne nepogode ili druge nesreće 5 radnih dana
- nastupanje na kulturnim ili sportskim priredbama 1 radni dan

Članak 46.

Radnik kojeg poslodavac uputi na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, izuzev slučaja iz članka 45. stavka 8 ovog Pravilnika, ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita, ukupno do 10 radnih dana godišnje.

V. PLAĆA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Osnovna plaća

Članak 47.

Za obavljeni rad kod poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od :

1. osnovne plaće radnog mjesta na kojemu radnik radi,
2. dodatka na plaću temeljem radnog staža,
3. uvećanje plaće temeljem obavljenih poslova i radnih zadataka koji su po opsegu i kvaliteti veći od prosječnih, odnosno uobičajenih – stimulativni dio.

Članak 48.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak u obavljanju poslova i izvršavanju radnih zadataka radnoga mjesta na kojemu radi, utvrđuje se umnoškom osnovice za obračun plaće i koeficijenta složenosti poslova i radnih zadataka prema Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta u Turističkoj zajednici Općine Barban.

Osnovna plaća i naknada plaće iskazuje se u bruto iznosu.

Članak 49.

Obračunska osnovica plaće iznosi 599 eur, a koeficijent za radno mjesto direktora iznosi 3,6.

Dodaci na plaću

Članak 50.

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 51.

Radnik ima pravo na povećanje plaće u sljedećim slučajevima:

1. za noćni rad	30%
2. za prekovremeni rad	50%
3. za rad nedjeljom	30%
4. za rad u drugoj smjeni u slučaju stalnog smjenskog rada	10%
5. za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata	10%

Članak 52.

Ako radnik radi u dane blagdana i u neradne dane određene zakonom i na dan Uskrsa, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50%.

Ukoliko se radniku jednoga dana rada ponove dva ili više temelja po kojima se uvećava obračunska osnovica plaće, svi se dodaci na plaću kumuliraju, osim u slučaju ako je državni blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom – nedjelja.

Članak 53.

Kada radnik poslove i radne zadatke radnog mjesta na kojemu radi obavi u opsegu i po kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate, poslodavac mu može isplatiti uvećanu plaću.

Iznos za koji se plaća uvećava određuje direktor Turističke zajednice, sukladno poslovnoj politici i prema rezultatima praćenja i ocjene uspješnosti rada radnika.

Temeljem uspješnosti rada pojedinog radnika u smislu prethodnog stavka, osnovna se plaća može uvećati do 20%, odnosno do 10% za sve radnike.

Naknada plaće

Članak 54.

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

Članak 55.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu u visini plaće – kao da je radio. Naknada se isplaćuje zajedno s plaćom za mjesec u kojemu radnik koristi godišnji odmor.

Članak 56.

Za dane u koje koristi pravo na plaćeni dopust s rada, u svezi sa: sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolešću ili smrću člana uže obitelji i dr., radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi primio da je radio, bez dodatka na osnovnu plaću, osim dodatka na radni staž.

Članak 57.

Za dane blagdana i neradne dane određene zakonom, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi primio da je radio, bez dodatka na osnovnicu, osim dodatka na radni staž.

Članak 58.

U slučaju odsutnosti s rada zbog bolovanja u trajanju do 42 dana, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 80% plaće, što ju je ostvario u mjesecu prije nastupa bolovanja, ako zakonom nije drukčije propisano.

Ako je bolovanje odobreno zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti, naknada iz prethodnog stavka iznosi 100% radnikove plaće ostvarene u mjesecu prije nastupa bolovanja.

Članak 59.

Za vrijeme prekida rada bez krivnje radnika, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi primio da je radio, bez dodatka na osnovnu plaću, osim dodatka na radni staž.

Članak 60.

Ako radnik odbije raditi zbog neprovođenja propisanih mjera zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini plaće za rad. To pravo radnik ostvaruje sve dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.

Članak 61.

Plaća se isplaćuje, u pravilu, jedanput u mjesecu, i to do 15. dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Naknada plaće isplaćuje se zajedno s plaćom. Iznimno se naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora radniku isplaćuje prije nego što počne odmor koristiti.

Troškovi prijevoza na rad

Članak 62.

Radnik ima pravo na naknadu putnih troškova prijevoza za dolazak na posao i odlazak s posla u visini cijene mjesečne odnosno pojedinačne karte javnog prijevoza.

Naknadu iz stavka 1. ovog članka ne može ostvariti radnik kojemu je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada manje od 1000 metara.

Ako je međumjesni javni prijevoz organiziran, radnik ima pravo na naknadu troškova u visini cijene mjesečne karte, a ako postoji mogućnost kupnje samo dnevne karte, imaju pravo na isplatu naknade troškova u visini izdataka prema cijeni pojedinačne (dnevne) karte za svaki dolazak i odlazak s posla.

Ako međumjesni javni prijevoz nije organiziran radnik ima pravo na mjesečnu naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini od 0,25 eur po prijeđenom kilometru.

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

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla isplaćuje se mjesečno prilikom isplate plaće, a prema evidenciji prisutnosti.

Troškovi prehrane

Članak 63.

Radnici imaju pravo na naknadu troškova za prehranu (topli obrok) u visini određenoj posebnom odlukom poslodavca. Ukupni godišnji iznos koji se radniku isplaćuje sukladno stavku 1. ovog članka ne smije prijeći visinu neoporezivog iznosa prema propisima o porezu na dohodak

Dnevnice, terenski dodatak i naknada troškova za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 64.

Radniku koji je po nalogu poslodavca upućen na službeni put u zemlji pripada 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 propisima o izdacima za službena putovanja za korisnike državnog proračuna.

Članak 65.

Ako radnik obavlja poslove i zadatke za poslodavca izvan mjesta svog stalnog prebivališta ali i izvan sjedišta poslodavca, poslodavac će mu isplatiti terenski dodatak za boravak na terenu u zemlji.

Za boravak na terenu u inozemstvu, poslodavac će isplatiti radniku terenski dodatak u eurima, odnosno u valuti zemlje u kojoj se obavlja rad na terenu.

Iznosi iz stavka 1. i 2. ovog članka isplaćivati će se temeljem odluke direktora sukladno utvrđenju nadležnih institucija.

Ako poslodavac na svoj trošak osigura radniku smještaj i/ili plati troškova prehrane na terenu, terenski dodatak iz prethodnog članka umanjit će se za iznos troškova smještaja i/ili prehrane

Članak 66.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe ima pravo na naknadu troškova do iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

Naknada za odvojeni život

Članak 67.

Radniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji ako zbog mjesta stalnog rada, različitog od prebivališta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka nema radnik koji živi odvojeno od obitelji ako je:

- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju osobnog zahtjeva,
- putem javnog natječaja primljen u službu odnosno radni odnos u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji,
- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji, temeljem obveze preuzete ugovorom o školovanju,
- obitelj odselila u drugo mjesto.

Naknada se isplaćuje za pokriće povećanih troškova života zbog odvojenosti od obitelji, odnosno rada i stalnog mjesta boravka izvan mjesta stalnog prebivališta.

Ukoliko je radniku osiguran odgovarajući smještaj ili cjelodnevna prehrana, visina naknade umanjit će se 25%, a ako su mu osigurani i odgovarajući smještaj i cjelodnevna prehrana, visina naknade umanjit će se 50%.

Naknada za odvojeni život od obitelji i naknada troškova prijevoza od mjesta prebivališta do mjesta rada međusobno se isključuju.

Visina naknade za odvojeni život od obitelji radniku isplaćuje se u visini propisanoj poreznim propisima.

Radnik nema pravo na naknadu iz stavka 1. ovoga članka za mjesec u kojem nije radio niti jedan dan, neovisno o razlozima.

Otpremnina kod otkaza i otpremnina za odlazak u mirovinu

Članak 68.

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

Visina otpremnine utvrđuje se u visini jedne trećine bruto prosječne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Članak 69.

Radniku pri odlasku u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini od jedne prosječne bruto mjesečne plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca, ali ne manje od neoporezivog iznosa utvrđenog sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Solidarne pomoći

Članak 70.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na novčanu pomoć u neoporezivom iznosu određenom Pravilnikom o porezu na dohodak, i to u slučaju :

1. smrti radnika
2. smrti člana radnikove uže obitelji
3. nastanka teške invalidnosti radnika
4. bolovanja radnika dužega od devedeset dana.

Jubilarna nagrada

Članak 71.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidni rad kod poslodavca, i to: deset godina, petnaest godina, dvadeset godina, dvadeset pet godina, trideset godina, trideset pet godina i četrdeset godina radnog staža, i to u visini neoporezivih iznosa utvrđenih Pravilnikom o porezu na dohodak.

Dar djeci radnika

Članak 72.

Poslodavac može djeci radnika starih do petnaest godina isplatiti jednom godišnje dar u visini koja je kao neoporeziva utvrđena poreznim propisima.

Darivanje djece može biti u novcu ili u prigodnom predmetu.

Prigodne nagrade

Članak 73.

Poslodavac može isplatiti jednokratnu prigodnu nagradu (regres, božićnica i ostale prigodne nagrade) u visini koja je kao neoporeziva utvrđena Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 74.

Radniku koji se školuje poslodavac može dodijeliti godišnju pomoć prema odluci Direktora turističke zajednice.

Pomoć se može isplatiti samo ako radnik dokaže da je uspješno završio godišnje školovanje

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOST RADNIKA

Članak 75.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu života, zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku sukladno odredbi članka 28. Zakona o radu.

Članak 76.

Radnici su obavezni poslodavcu dostaviti osobne podatke u skladu s odredbom članka 29. Zakona o radu.

VII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 77.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore ,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Članak 78.

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

Članak 79.

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 vezi s otkazivanjem neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

VIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 80.

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

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

IX. ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 81.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta.

Članak 82.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Članak 83.

Prije stupanja na rad radnika se upoznaje s propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju uznemiravanja te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava uznemiravanja.

Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svojega radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiravaju druge radnike te su dužni spriječiti uznemiravanje i o uznemiravanju obavijestiti poslodavca.

Članak 84.

Na postupak zaštite od diskriminacije i zaštite dostojanstva radnika primjenjuju se odredbe Zakona o radu i drugih propisa koji uređuju ta pitanja.

X. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 85.

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

Članak 86.

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 88.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom oglašavanja na oglasnoj ploči Turističke zajednice Općine Barban.

Predsjednik Turističkog Vijeća TZO Barban
Dalibor Paus

