

Na temelju članka 23. st.1. al.6. i članka 36. st.2. Statuta Turističke zajednice općina Pisarovina (Službene novine Općine Pisarovina, broj 5/2020 od 30.4.2020.), Turističko vijeće Turističke zajednice Općine Pisarovina na 1. sjednici 10. ožujka 2021. donosi, (izmjene 11. 3. 2023.) – **pročišćeni tekst**

## **PRAVILNIK O RADU TURISTIČKE ZAJEDNICE OPĆINE PISAROVINA**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Predmet Pravilnika**

#### **Članak 1.**

Pravilnikom o radu Turističke zajednice Općine Pisarovina (u daljnjem tekstu:

Pravilnik) uređuje se:

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

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

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

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene kod Poslodavca.

Radnik u smislu ovog Pravilnika je fizička osoba koja je s Poslodavcem sklopila ugovor o radu i za poslodavca obavlja povjerene mu poslove.

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

#### **Temeljna prava i obveze radnika i poslodavca**

#### **Članak 2.**

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

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

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

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

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

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

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

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

## II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanje radnog odnosa

### Članak 3.

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

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

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

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

### članak 5.

Javni natječaj za direktora objavljuje se u javnom glasilu kojeg odredi Turističko vijeće i internetskim stranicama Poslodavca.

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

Sklapanje ugovora o radu

### Članak 6.

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

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

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

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

### Članak 7.

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

### Članak 8.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme osim u slučajevima kada je to zakonom drugačije određeno.

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

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

#### Članak 9.

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

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

#### Probni rad

##### Članak 10.

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

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

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

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se raskida pisanom obavješću drugoj ugovornoj strani, uz otkazni rok od sedam dana.

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

#### Raspoređivanje

##### Članak 11.

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

#### Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad

##### Članak 12.

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

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

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

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

#### Ugovor o djelu

##### Članak 13.

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

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

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

#### Pripravnici

##### Članak 14.

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

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

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

#### Članak 15.

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

#### Članak 16.

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

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku i traje najduže 12 mjeseci, ako Zakonom nije drugačije određeno.

### III. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

#### Puno radno vrijeme

##### Članak 17.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, osim ako ugovorom o radu ne bude određeno kraće radno vrijeme. Ako zakonom ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.

O rasporedu radnog vremena odlučit će direktor.

#### Nepuno radno vrijeme

##### Članak 18.

Kada priroda, opseg posla odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu, sklopit će se ugovor o radu s nepunim radnim vremenom.

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.

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.

##### Članak 19.

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

#### Skraćeno radno vrijeme

##### Članak 20.

Radno vrijeme u trajanju kraćem od punog radnog vremena uvest će se po potrebi, uvažavajući Zakonom propisane uvjete radi zaštite zdravlja radnika na poslovima na kojim uz primjenu svih propisanih mjera zaštite na radu ne bi bilo moguće otkloniti štetne utjecaje.

Radna mjesta na kojima bi se obavljao rad u skraćenom radnom vremenu utvrdit će se posebnom odlukom Poslodavca.

#### Preraspodjela radnog vremena

##### Članak 21.

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

Ako je uvedena preraspodjela radnog vremena, takvo radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi direktor TZ.

#### Prekovremeni rad

##### Članak 22.

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

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

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

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

##### Članak 23.

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

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

#### Raspored radnog vremena

##### Članak 24.

Tjedno radno vrijeme se raspoređuje u pet radnih dana.

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

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

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

#### IV. ODMORI I DOPUSTI

##### Stanka

##### Članak 25.

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

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

#### Dnevni i tjedni odmor

#### Članak 26.

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

Nedjelja je dan tjednog odmora.

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

#### Godišnji odmor

#### Članak 27.

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

#### Članak 28.

Dodatne dane godišnjeg odmora radnik ostvaruje s obzirom na:

##### a) Složenost poslova

- poslovi za koje je uvjet magistar struke ili stručni specijalist određene struke odnosno visoka stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja.....2 radna dana
- poslovi za koje je uvjet stručni pristupnik ili prvostupnik određene struke odnosno viša stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja, poslovi sa srednjom stručnom spremom .....1 radni dan

##### b) Dužina radnog staža

- Od 2 do 5 godina radnog staža: .....1 radni dan
- Od 6 do 10 godina radnog staža:.....3 radna dana
- Od 11 do 15 godina radnog staža:... 4 radna dana
- Od 16 do 20 godina radnog staža:.. 5 radnih dana
- Od 21 do 25 godina radnog staža: ..6 radnih dana
- Preko 25 godina radnog staža:..... 7 radnih dana.

##### c) Posebne socijalne uvjete

- Roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim djetetom mlađim od 10 godina....1 radni dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje dijete mlađe od 10 godina još po 1 radni dan
- samohranom roditelju, posvojitelju ili staratelju za dijete mlađe od 10 godina...2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju.....3 radna dana
- osobi s invaliditetom.....3 radna dana

#### članak 29.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno odredbama Zakona o radu.

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

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

#### Članak 30.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

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

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

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

#### Članak 31.

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

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

#### Članak 32.

Plan korištenja (raspored) godišnjih odmora donosi direktor TZ.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

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

Plan se donosi do najkasnije do kraja svibnja.

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

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

#### Članak 33.

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

#### Plaćeni dopust

#### Članak 34.

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

- Sklapanja braka, do 5 radnih dana
- Rođenja ili sklapanja braka djeteta: do 3 radna dana
- Smrti člana uže obitelji: do 4 radnih dana
- Smrti roditelja supružnika, djedova, ili baka, braće ili sestara: do 2 radna dana
- Teške bolesti člana uže obitelji: do 3 radna dana
- Selidbe: do 2 radna dana
- Elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika: do 5 radnih dana
- Dobrovoljni davatelj krvi: 1 radni dan.

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

Zaposlenik može koristiti plaćeni dopust od:

- 5 dana u tijeku godine zbog polaganja stručnog ispita.

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

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

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

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

#### Članak 35.

U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora će koristiti naknadno, prema sporazumu s direktorom ili predsjednikom.

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

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

#### Neplaćeni dopust

##### članak 36.

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

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

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

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

#### V. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

##### Članak 37.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću koja se sastoji od:

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

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

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje Poslodavac.

##### Članak 38.

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

Podaci o plaćama po odredbama ovog Pravilnika su javni.

Podaci o pojedinačnim isplatama nisu javni.

##### Članak 39.

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

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

**Odluku o osnovici za obračun bruto plaće donosi Turističko vijeće.**

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

##### Članak 40.

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

- I grupa: jednostavni i manje složeni poslovi za čije se obavljanje traži prva ili druga razina obrazovanja, koeficijent 0,9,
  - II Grupa: manje složeni poslovi za čije se obavljanje traži treća razina obrazovanja, koeficijent 0,95,
  - III Grupa: srednje složeni poslovi, za čije obavljanje se traži četvrta razina obrazovanja, koeficijent 1,
  - IV Grupa: složeniji poslovi, za čije obavljanje se traže određena znanja (poznavanje rada s računalom, o određenim računalnim programom ili stranih jezika) ili peta razina obrazovanja, koeficijent 1,1,
  - V grupa: stručni suradnik za kulturnu baštinu, stručni poslovi za koje se traži najmanje četvrta razina obrazovanja, koeficijent 1,16,
  - VI grupa: složeni poslovi, za čije obavljanje je potrebna šesta razina obrazovanja, koeficijent 1,2,
  - VII grupa direktor TZTZ, koeficijent – 1,55
- Točan koeficijent u rasponu za određeno radno mjesto iz prethodnog stavka ovog članka, određuje direktor, a za direktora predsjednik TZ.

#### Članak 41.

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

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

#### Članak 42.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće najmanje u visini 80 % od njegove prosječne plaće ostvarene u protekla tri mjeseca neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

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

#### Članak 43.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za sate prekovremenog rada 50%
- za rad noću 40%
- za sate rada nedjeljom 30%
- za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom 150 %

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

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

Naknade iz ovog članka međusobno se ne isključuju.

#### Članak 44.

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 70% plaće za poslove radnog mjesta za koji se osposobljava, odnosno na drugi način ukoliko se zapošljava pripravnik/vježbenik/volonter po programima poticajnog zapošljavanja objavljenim preko Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

U slučaju poticajnog zapošljavanja objavljenog preko Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, odnosno stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa, takvo će se radno mjesto sistematizirati putem Programa stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

## VI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

### Članak 45.

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

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

### Članak 46.

**Radnik kome prestaje ugovor o radu stjecanjem uvjeta za odlazak u mirovinu, radnik kojem se otkazuje ugovor o radu zbog poslovno uvjetovanih otkaza i osobno uvjetovanih otkaza, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu prema Zakonu o radu.**

**Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod poslodavca, a nije manji od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.**

**O isplatama primitaka iz prethodnog stavka odlučuje Turističko vijeće.**

**Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojem se otkazuje ugovor o radu, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao sukladno Zakonu o radu, osim ako je odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima sukladno zakonu.**

### Članak 47.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini koja se utvrđuje na način kako je to regulirano za službenike jedinice lokalne samouprave – Općine Pisarovina.

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

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

### Članak 48.

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

### Članak 49.

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

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

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

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

### Članak 50.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u slučaju:

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

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

#### **Članak 51.**

**Radnik ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu za neprekidni radi u TZ za navršenih:**

- **5 godina rada**
- **10 godina rada**
- **15 godina rada**
- **20 godina rada**
- **I dalje za svakih 5 godina**

**u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.**

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

#### **Članak 52.**

Svi radnici imaju svake godine pravo na sistematski pregled.

### **VII. ZAŠTITA PRAVA, ZDRAVLJA I SIGURNOSTI RADNIKA NA RADU**

#### **Članak 53.**

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

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

#### **Članak 54.**

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

#### **Članak 55.**

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

### **VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

#### **Članak 56.**

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

#### **Članak 57.**

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

#### Članak 58.

Ugovor o radu može otkazati Poslodavac ili radnik.

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

#### Članak 59.

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

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

#### Članak 60.

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

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

#### Članak 61.

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

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

### IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

#### Članak 62.

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

#### Članak 63.

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

#### Članak 64.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može u roku

od 15 (petnaest) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti zahtjev za zaštitu prava.

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

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

#### X. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

##### Članak 65.

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

##### Članak 66.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se na internetskoj stranici TZO Pisarovine.

Pisarovina, 10 .3. 2021.

PREDSJEDNIK TURISTIČKOG VIJEĆA  
Tomo Kovačić