

Temeljem članka 26. i 27. Zakona o radu ("Narodne novine" 98/19) te članka 23. stavak 1., točka 5., 27. i 36., članka 70. stavak 3. Statuta Turističke zajednice Općine Sveti Martin na Muri, Turističko vijeće Turističke zajednice Općine **Sveti Martin na Muri** na sjednici održanoj dana 03. ožujka 2022. godine je donijelo

P R A V I L N I K O R A D U

TURISTIČKE ZAJEDNICE OPĆINE SVETI MARTIN NA MURI

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom utvrđuju se prava i obveze iz radnog odnosa radnika zaposlenih u Turističkoj zajednici Općine Sveti Martin na Muri (u daljnjem tekstu: Zajednica), plaće i druga materijalna prava radnika (direktora i djelatnika) te druga važna pitanja za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa.
- (2) Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije određene ugovorom o radu.

Članak 2.

- (1) Poslodavac u smislu ovog Pravilnika je Zajednica. Radnik u smislu ovog Pravilnika je osoba koja je s poslodavcem sklopila ugovor o radu i za poslodavca obavlja povjerene mu poslove.
- (2) U ime poslodavca prema radniku nastupa direktor Turističke zajednice Općine Sveti Martin na Muri (u daljnjem tekstu: direktor), a prema direktoru nastupa predsjednik Turističke zajednice Općine Sveti Martin na Muri (u daljnjem tekstu: predsjednik TZ-a) i Turističko vijeće Općine Sveti Martin na Muri (u daljnjem tekstu: Turističko vijeće).
- (3) U razdoblju kada Turistička zajednica Općine Sveti Martin na Muri nema imenovanog direktora, turističku zajednicu zastupa predsjednik TZ-a.
- (4) Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.
- (5) Poslodavac je obavezan radniku, koji je temeljem ugovora o radu u radnom odnosu kod poslodavca, dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću i osigurati uvjete za siguran rad na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim propisima.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 3.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji se sklapa u pismenom obliku i obvezno sadrži odredbe o:

1. strankama i njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ne postoji li stalno ili glavno mjesto rada onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju da je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik i poslodavac,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja radnika,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Članak 4.

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

(2) 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 člankom 3. ovog Pravilnika.

(3) Posebni uvjeti koje moraju ispunjavati radnici utvrđeni su „Pravilnikom o posebnim uvjetima koje moraju ispunjavati zaposleni u turističkim zajednicama“ kojeg donosi ministar nadležan za poslove turizma (u daljnjem tekstu: ministar).

(4) Direktora turističke zajednice imenuje turističko vijeće na vrijeme od četiri godine

2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 5.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu (dalje: Zakonom) nije drugačije određeno.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

(3) 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 6.

(1) Ugovor o radu može se, kada za to postoji stvaran i važan razlog, iznimno sklopiti na određeno vrijeme, a osobito kada se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- vremenski i stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju opsega poslova,
- obavljanju privremenih poslova za koje poslodavac ima iznimnu potrebu,
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata,
- sudjelovanju na vremenski ograničenim projektima,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Članak 7.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji ne može trajati duže do šest mjeseci.

(2) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje 7 dana.

Članak 8.

(1) Poslodavac ne smije sklopiti s radnikom jedan ili više ugovora o radu na određeno vrijeme temeljem kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva za neprekinuto razdoblje duže od 3 godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika ili u drugim slučajevima dopuštenim zakonom.

4. Obrazovanje i osposobljavanje

Članak 9.

(1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, a radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.

5. Posebni uvjeti za zapošljavanje i stručni ispit

Članak 10.

(1) Radnici koji se zapošljavaju u Zajednici na stručnim poslovima, moraju ispunjavati posebne uvjete glede stručne spreme, poznavanja stranih jezika i drugih znanja i sposobnosti koje propisuje ministar.

(2) Radnici koji se zapošljavaju u Zajednici moraju osim posebnih uvjeta koje propisuje ministar imati položeni stručni ispit za rad u turističkoj zajednici (u daljnjem tekstu: stručni ispit).

(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, stručni ispit ne moraju polagati osobe koje u trenutku zasnivanja radnog odnosa u Zajednici imaju odgovarajuću stručnu spremu i najmanje pet godina radnog staža na poslovima u turizmu u toj stručnoj spreml.

(4) Radnici koji ispunjavaju sve potrebne uvjete, ali nemaju položeni stručni ispit moraju isti položiti u roku od godine dana od dana stupanja na rad.

(5) Direktor mora ispunjavati i uvjet da mu pravomoćnom sudskom presudom ili rješenjem o prekršaju nije izrečena mjera sigurnosti ili zaštitna mjera zabrane obavljanja poslova iz područja turizma.

6. Pripravnici

Članak 11.

(1) Direktor može zasnovati radni odnos s pripravnikom radi osposobljavanja za samostalni rad.

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

(3) 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.

(4) Tijekom pripravničke prakse pripravnik je dužan savladati sva teoretska i praktična znanja vrste posla za koje se osposobljava, pod stručnim vodstvom mentora.

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

(6) Ocjenu pripravniku za osposobljavanje u samostalnom radu kod obavljanja pripravničke prakse daje direktor.

III. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 12.

(1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno (osim ako zakonom ili ugovorom o radu ne bude određeno kraće radno vrijeme).

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 13.

(1) Ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme, ako potrebe poslodavca, priroda i opseg posla i organizacija rada to zahtijevaju. Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Članak 14.

(1) 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.

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

3. Prekovremeni rad

Članak 15.

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

(2) Osim uvjeta utvrđenih zakonom prekovremeni rad može se uvesti i u sljedećim slučajevima:

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

(3) U slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik je obvezan raditi prekovremeno najviše do osam sati tjedno, ne duže od trideset dva sata mjesečno niti duže od sto osamdeset sati godišnje.

(4) Odluku o uvođenju prekovremenog rada donosi direktor uz maksimalnu primjenu preraspodjele radnog vremena.

Članak 16.

(1) Direktor o hitnom prekovremenom radu mora izvijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed.

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

Članak 17.

(1) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se direktoru.

4. Raspored radnog vremena

Članak 18.

- (1) Dnevno radno vrijeme iznosi 8 sati i u pravilu je jednokratno.
- (2) Direktor može svojom odlukom utvrditi drugačiji dnevni i tjedni raspored radnog vremena, kada potreba posla to zahtijeva (dvokratno, u smjenama i sl.) sukladno odredbama Zakona.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 19.

(1) Zbog sezonske prirode djelatnosti, zastoja u poslu, odnosno povećanja obujma poslova u određenom vremenu i uštede energije, za dane državnih blagdana, prirode određenih poslova i drugim sličnim slučajevima, direktor može uvesti preraspodjelu radnog vremena tako da tijekom kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodijele nije duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno (izuzev do 56 sati tjedno pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad).

(3) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

IV. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 20.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, koristi dnevnu stanku u trajanju od 30 minuta u vremenu od 11,00 do 11:30 sati.
- (2) Korištenje dnevne stanke ne može biti na početku ili na kraju radnog dana radnika.

2. Dnevni odmor

Članak 21.

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

3. Tjedni odmor

Članak 22.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati, kojem se pribraja dnevni odmor.

(2) Tjedni odmor radnik koristi subotom i nedjeljom.

(3) Kad je prijeko potrebno da radnik radi nedjeljom dan neiskorištenog tjednog odmora mora mu se omogućiti odmah u sljedećem tjednu.

4. Godišnji odmor

Članak 23.

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

Članak 24.

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

Članak 25.

(1) Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad utvrđene od strane ovlaštenog liječnika.

Članak 26.

(1) Godišnji odmor od dvadeset radna dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. S obzirom na složenost poslova:

- poslovi direktora - 4 dana
- poslovi voditelja info punkta, voditelja projekata i poslovnog tajnika - 3 dana
- ostali poslovi - 2 dana

2. S obzirom na dužinu ukupnog radnog staža:

- od 1 do 5 godina radnog staža 2 radnih dana
- od 5 do 10 godina radnog staža 3 radnih dana
- od 10 do 15 godina radnog staža 4 radnih dana
- od 15 do 20 godina radnog staža 5 radnih dana
- od 20 do 25 godina radnog staža 6 radnih dana
- od 25 do 30 godina radnog staža 7 radnih dana
- preko 30 godina radnog staža 8 radnih dana

3. S obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom - 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete još po - 2 radna dana

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu - 2 radna dana
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom - 2 radna dana
- službeniku ili namješteniku s invaliditetom - 3 radna dana

Članak 27.

(1) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drukčiji raspored, 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 28.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac svojom odlukom, sukladno pravilniku o radu, vodeći računa o potrebama posla te željama radnika do 30. lipnja tekuće godine te o tome obavještava radnike.

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

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

Članak 29.

(1) Na razmjerni dio godišnjeg odmora te prenošenje godišnjeg odmora u slijedeću kalendarsku godinu radnik ima pravo u slučajevima i pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

5. Plaćeni dopust

Članak 30.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u slučaju:

- sklapanja braka - 4 radna dana
- rođenja djeteta - 10 radnih dana
- smrti bračnog druga, roditelja, djeteta, posvojenika, pastorka, očuha, maćehe, posvojitelja i unuka - 5 radna dana
- smrti roditelja bračnog i vanbračnog supružnika, djedova i baka, braće i sestara - 2 radna dana
- teške bolesti bračnog druga, roditelja, djeteta, posvojenika, pastorka, očuha, maćehe, posvojitelja i unuka - 2 radna dana
- selidbe - 2 radna dana
- elementarne nepogode ili većeg oštećenja ili uništenja

- | | |
|---|--------------------------------|
| imovine radnika | - 5 radna dana |
| - dobrovoljno davanje krvi | - 1 radni dan za svako davanje |
| - za potrebe školovanja i stručnog usavršavanja | - do 7 radnih dana godišnje |
| - za potrebe polaganja stručnog ispita (1. put) | - do 10 radnih dana godišnje |

(2) Ako se tijekom iste godine ponovi smrtni slučaj ili teška bolest bračnog druga, djeteta, pastorka, posvojenika, roditelja, očuha, maćehe, djedova i baka, posvojitelja i unuka, radnik ima pravo na plaćeni dopust neovisno o već iskorištenim danima takvog dopusta.

(3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust na dan polaganja stručnog ispita neovisno o već iskorištenim danima takvog dopusta.

6. Neplaćeni dopust

Članak 31.

(1) Radniku se može, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeni dopust radi rješavanja osobnih potreba i problema ako to dopuštaju potrebe posla i organizacija rada.

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

V. PLAĆE I DODACI NA PLAĆU

Članak 32.

(1) Za izvršen rad poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću koja se sastoji od osnovne plaće i dodataka na plaću, i to:

- dodatka za radni staž (minuli rad)
- dodatka za prekovremeni i noćni rad te rad blagdanima i neradnim danima

1. Osnovna plaća

Članak 33.

(1) Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak utvrđuje se umnoškom koeficijenta složenosti poslova i zadaća radnog mjesta i osnovice za obračun plaće, prema Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu, organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Turističke zajednice.

2. Dodaci na plaću

Članak 34.

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

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

Članak 35.

(1) 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 subotom - 25%
- za rad nedjeljom - 35%
- za noćni rad - 40 %.

(2) Ako radnik radi na dane blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50%.

(3) Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada radnik može, u dogovoru sa poslodavcem, koristiti slobodne sate odnosno dane.

(4) Prilikom korištenja slobodnih sati ili dana na ime prekovremenog rada primjenjivat će se način obračuna kao kod plaćanja istih (uvećanje za 50%).

Članak 36.

(1) 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
- u drugim slučajevima propisanim zakonom.

Članak 37.

(1) U slučaju privremene spriječenosti za rad radnik ima pravo na naknadu plaće sukladno odredbama koje uređuje zdravstveno osiguranje.

(2) U slučaju odsutnosti s rada zbog bolovanja koje traje do 42 dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 90% njegove plaće ostvarene u mjesecu prije no što je započeo s bolovanjem.

(3) U slučaju bolovanja zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti naknada plaće iznosi 100% od osnovice koju čini plaća utvrđena na način iz stavka 2. ovog članka.

Članak 38.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada i isplaćuje se u novcu.

(2) Plaća se, u pravilu, isplaćuje jednom mjesečno i to do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, u razdobljima koja ne smiju biti duža od mjesec dana.

Članak 39.

(1) Poslodavac je, prilikom isplate plaće, naknade plaće i drugih novčanih primanja, radniku dužan uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen njihov iznos.

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

3. Dnevnice i troškovi službenih putovanja

Članak 40.

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji pripada mu naknada stvarnih putnih troškova, naknada troškova noćenja te pripadajući iznos dnevnice, u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(2) 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).

(3) Isplata se vrši na temelju ovjerenog putnog naloga, s priložima (računima) koji se predaju na isplatu u roku od 5 dana od povratka sa službenog puta.

Članak 41.

(1) Radnik ima pravo na:

- dnevnicu u punom iznosu - ako je na službenom putovanju proveo od 12 do 24 sata
- 1/2 dnevnice - ako je na službenom putovanju proveo 8 do 12 sati,

(2) Ako radnik na službenom putovanju proveo duže od 24 sata, broj sati provedenih na službenom putovanju dijeli se sa 24 kako bi se dobio pripadajući broj punih dnevnica, a za eventualni ostatak sati primjenjuju se odredbe stavka 1. ovoga članka.

4. Naknada troškova prijevoza

Članak 42.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na rad i s rada u visini mjesečne karte sredstva javnog prometa (autobus, vlak i sl.).

(2) Naknada za troškove prijevoza radniku se isplaćuje jednom mjesečno, prilikom isplate plaće, i to u visini stvarnih izdataka, a prema evidenciji o prisutnosti na radu.

Članak 43.

(1) Ako je poslodavac radniku odobrio korištenje privatnog automobila u službene svrhe, dužan mu je naknaditi troškove u visini od dvije kune po prijeđenom kilometru.

(2) Troškovi se priznaju i isplaćuju na temelju ovjerenog i uredno ispunjenog putnog naloga koji se predaje na isplatu u roku od 5 dana od prestanka korištenja privatnog automobila u službene svrhe.

5. Regres

Članak 44.

(1) Radniku koji je stekao pravo na godišnji odmor može se isplatiti regres za godišnji odmor.

(2) Radnik koji je stekao pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, može se isplatiti razmjerni dio regresa.

(3) Odluku o visini regresa za određenu kalendarsku godinu donosi predsjednik TZ-a, sukladno proračunskim mogućnostima, najkasnije do kraja svibnja za tekuću godinu.

6. Otpremnina

Članak 45.

(1) Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu od jedne polovine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku navršenu godinu radnog staža u Zajednici.

(2) 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 najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao sukladno prethodnom stavku, osim ako je odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima sukladno zakonu.

Članak 46.

(1) Radniku kojem prestaje služba radi odlaska u mirovinu ima pravo na otpremninu u iznosu od 5 osnovica.

(2) Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatit će se radniku po dostavljenom rješenju nadležnog upravnog tijela o priznavanju prava na mirovinu.

(3) Radniku se mora dostaviti obračun iznosa koji je isplaćen, najkasnije 15 dana od dana isplate otpremnine, primitak kojeg radnik potvrđuje svojim potpisom.

7. Naknada za novorođeno dijete

Članak 47.

(1) Za svako novorođeno dijete radnik ima pravo na naknadu u iznosu od 0,8 osnovice.

8. Solidarna pomoć

Članak 48.

(1) Radnik ima pravo na pomoć u sljedećim slučajevima:

- u slučaju smrti supružnika, djeteta, pastorka, usvojenika ili roditelja – u visini od 1,65 osnovice
- u slučaju nastanka teškog invaliditeta na radu – u visini od 5 osnovica
- u slučaju bolovanja dužeg od 90 dana – jednom godišnje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak
- u slučaju kada ga teško pogodi elementarna nepogoda - u visini 1,65 osnovice.

(2) Obitelj radnika ima pravo na pomoć u sljedećim slučajevima:

- u slučaju smrti radnika na radu - u visini najmanje 5 osnovica i naknadu troškova pogreba
- u ostalim slučajevima smrti radnika - u visini 1,65 osnovice i naknadu troškova pogreba.

9. Dar za djecu

Članak 49.

(1) Radniku koji ima dijete mlađe od 15 godina isplaćuju se dar za dijete povodom Dana Svetog Nikole.

(2) Odluku o isplati i visini sredstava iz stavka 1. ovog članka donosi predsjednik TZ-a, najkasnije do 15. prosinca za tekuću godinu.

10. Božićnica

Članak 50.

(1) Radniku se može isplatiti prigodna nagrada povodom božićnih i novogodišnjih blagdana (božićnica).

(2) Odluku o visini božićnice za određenu kalendarsku godinu donosi predsjednik TZ-a, sukladno proračunskim mogućnostima, najkasnije do kraja prosinca za tekuću godinu.

11. Dar u naravi

Članak 51.

(1) Radniku se može uručiti dar u naravi povodom uskršnjih blagdana.

(2) Odluku o visini i vrsti dara u naravi za određenu kalendarsku godinu donosi predsjednik TZ-a sukladno proračunskim mogućnostima.

12. Jubilarna nagrada

Članak 52.

(1) Za određeni broj godina neprekidno provedenih na radu u Zajednici radnik ima pravo na jubilarnu nagradu i to:

- 5 godina staža u visini 1.00 osnovice plaće
- 10 godina staža u visini 1.50 osnovice plaće
- 15 godina staža u visini 2.00 osnovice plaće
- 20 godina staža u visini 2.50 osnovice plaće
- 25 godina staža u visini 3.00 osnovice plaće
- 30 godina staža u visini 3.25 osnovice plaće
- 35 godina staža u visini 3.50 osnovice plaće
- 40 godina staža u visini 3.75 osnovice plaće

(2) Kod isplate jubilarne nagrade primjenjuje se ista osnovica kao za obračun plaća.

13. Sistematski pregled

Članak 53.

(1) Radnici imaju pravo na sistematski pregled jednom u dvije godine, a koji će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz osnovne mreže zdravstvenih djelatnosti, a prema sklopljenom ugovoru s zdravstvenom ustanovom.

VI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 54.

(1) Ugovor o radu prestaje:

- smrću zaposlenika
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada zaposlenik navrši 65 godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda
- iz razloga predviđenih Zakonom o turističkim zajednicama i promicanju hrvatskog turizma

Članak 55.

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

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

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

(3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuje radnik i poslodavac.

Članak 56.

(1) Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

Članak 57.

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

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
- ako Turističko vijeće ne prihvati izvješće o radu direktora Turističke zajednice,

- ako Turističko vijeće ne prihvati izvješće direktora o radu direktora,
- ako radnik prema Zakonu o turističkim zajednicama u određenom roku ne položi stručni ispit za rad u turističkoj zajednici

(2) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih Zakonom o radu ili ugovorom o radu.

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

(4) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

(5) Ako u roku iz prethodnog stavka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 58.

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

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

VIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 59.

(1) Na sva pitanja iz oblasti radnih odnosa koja nisu posebno uređena ovim Pravilnikom (zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika, naknada štete, izumi i tehnička unapređenja, sudjelovanje radnika u odlučivanju, rad sindikata, zabrana takmičenja radnika s poslodavcem) primjenjuju se neposredno odredbe Zakona.

Članak 60.

(1) Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan zakonom za njegovo donošenje.

Članak 61.

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Turističke zajednice.

- (2) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Turističkog ureda Turističke zajednice Općine Sveti Martin na Muri iz 2018. godine.

Turističko vijeće Općine Sveti Martin na Muri
Predsjednik Turističke zajednice Općine Sveti Martin na Muri
Martin Srša
