

Na temelju odredaba Zakona o radu i Statuta Turističke zajednice grada Zaprešića („Službene novine grada Zaprešića br. 04/20“)

Turističko vijeće Turističke zajednice grada Zaprešića, Zaprešić, Ulica kardinala Alojzija Stepinca, OIB: 35896565612, koju zastupa predsjednik TZJ, Željko Turk (dalje: **“Poslodavac”**)

2. rujna 2024. u Zaprešiću donosi sljedeći

PRAVILNIK O RADU

I TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (dalje: **“Pravilnik”**) uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika i Poslodavca, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika, plaće, organizacija rada i druga pitanja u svezi s radom.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na rukovodeće osobe i ostale radnike, koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca, te na drugom mjestu koje odredi Poslodavac, odnosno na mjestu određenom ugovorom o radu.

Iznimno od odredbe prethodnog stavka ovog članka, odredbe ovog Pravilnika neće se, u cijelosti ili djelomično, primjenjivati u odnosu na one osobe te u odnosu na ona prava i obveze za koja je ugovorom o radu ili internim aktom poslodavca ili propisom ili normativnim aktom, sukladno ovlaštenju iz Zakona o radu ili drugog propisa, izrijekom propisana mogućnost njihovog drukčijeg uređivanja.

Članak 2.

Ako se kolektivnim ugovorom, koji obvezuje Poslodavca i radnike, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

Odredbe ovog Pravilnika smatraju se sastavnim dijelom svakog ugovora o radu koji Poslodavac sklopi sa svojim radnicima, neovisno o tome da li se ti ugovori pozivaju na odredbe ovog Pravilnika ili ne.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između Turističkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom ili Zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

Članak 3.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati stručno, savjesno, pravovremeno i s dužnom pažnjom, prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada.

II ZABRANA DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 4.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog i drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 5.

U slučaju diskriminacije iz članka 4. ovog Pravilnika primjenjuju se odredbe posebnog propisa.

Članak 6.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, s time da ovakva zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 7.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo direktoru ili drugoj osobi koju je direktor za to ovlastio (dalje: **“osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi”**) podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 8.

Osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi je dužna najkasnije u roku od 8 (osam) dana od dostave

pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe osoba iz prethodnog stavka ovoga članka ispitat će radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, i druge osobe koje o predmetu pritužbe imaju i/ili mogu imati saznanja.

Radnika se može ispitati uz prisustvo njegovog punomoćnika.

Članak 9.

Ako osoba iz članka 8. Pravilnika utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, obavijestit će direktora Poslodavca o potrebi hitnog poduzimanja mjera radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.

Osoba iz članka 8. Pravilnika direktoru, ovisno o okolnostima slučaja, predlaže da se:

- osoba koja je uznemiravala radnika premjesti na drugo mjesto u prostorijama Poslodavca (razmještaj radnika);
- osoba koja je uznemiravala radnika usmeno opomene;
- osoba koja je uznemiravala radnika pisano upozori na mogućnost otkaza u slučaju ponavljanja uznemiravanja; te
- osobi koja je uznemiravala radnika otkáže ugovor o radu.

Ako Poslodavac u roku iz članka 8. ovog Pravilnika ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad, dok mu se ne osigura zaštita, uz uvjet da u daljnjem roku od 8 (osam) dana zatraži sudsku zaštitu pred nadležnim sudom.

Za vrijeme prekida rada iz ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 10.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od 8 (osam) dana od dana prekida rada.

Članak 11.

Svi podaci koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika, smatraju se tajnom.

Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovog članka, predstavlja povredu radne obveze.

Članak 12.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika te članova uprave društva i rukovodećeg osoblja, predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 13.

Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 14.

Ako Poslodavac zapošljava najmanje 20 (dvadeset) radnika, Poslodavac će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

III SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 15.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 16.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku te mora imati sadržaj propisan Zakonom o radu i/ili drugim propisom.

Umjesto pojedinih uglavaka koje predviđa Zakon o radu, u ugovoru o radu se može uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, ovaj Pravilnik ili kolektivni ugovor koji uređuju ta pitanja.

Članak 17.

Ako se radnik privremeno upućuje na rad u inozemstvo te u drugim specifičnim slučajevima propisanim zakonom i/ili drugim propisom, poput rada na izdvojenom mjestu rada, ugovor o radu mora imati sadržaj propisan Zakonom o radu ili drugim propisom.

Članak 18.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, to ne utječe na postojanje i valjanost ugovora o radu.

Članak 19.

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

Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku utvrđenom posebnim propisom.

Članak 20.

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke kao i ugovor o radu.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 21.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila 15 (petnaest) godina života i koja je stekla obvezno osnovno obrazovanje.

Članak 22.

Maloljetnik stariji od 15 (petnaest) godina života može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika.

Članak 23.

Poslodavac može zasebnim internim aktom regulirati organizacijsku strukturu, opise poslova te uvjete koje radnik mora zadovoljavati kako bi mogao obavljati poslove iz ugovora o radu.

Članak 24.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava uvjete odnosno zadovoljava posebne uvjete za zaposlene u turističkim zajednicama, a sukladno provedbenom propisu.

Prije sklapanja ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada, radnik se mora uputiti na liječnički pregled.

Za ostale poslove, radnik se može uputiti na liječnički pregled radi utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti u kojem slučaju troškove takvog pregleda snosi Poslodavac.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom cijelog vremena trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

3. Probni rad

Članak 25.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu ili internim aktom Poslodavca, s time da on može trajati najduže 6 (šest) mjeseci.

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

Rad radnika na probnom radu ocjenjuje osoba izravno nadređena radniku uz suglasnost direktora.

Članak 26.

Ocjena Poslodavca, koja može biti donesena tijekom cijelog razdoblja trajanja probnog rada (u bilo koje vrijeme), da radnik ne zadovoljava na probnom radu, predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkazni rok za vrijeme probnog rada je 7 (sedam) dana.

4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 27.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom, ovim Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

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.

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

5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 28.

Poslodavac može sa radnikom sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Članak 29.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, odnosno nastupom uvjeta koji je određen za prestanak ugovora o radu, te na drugi način određen zakonom ili drugim propisom, ugovorom o radu ili ovim Pravilnikom.

IV PRIPRAVNICI I VOLONTERI

Članak 30.

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

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

Članak 31.

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

Članak 32.

U slučaju da priroda posla ili posebne okolnosti to zahtijevaju, pripravniku se može imenovati mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

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

Članak 33.

Činjenica da pripravnik nije položio stručni ispit u određenom vremenu i/ili pod određenim uvjetima, predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

V RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 34.

Puno radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno, osim ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 35.

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

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 omogućavaju, na istom radnom mjestu mogu raditi dva radnika, svaki s nepunim radnim vremenom.

Članak 36.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu. Raspored radnog vremena za takve radnike utvrđuje se ugovorom o radu ili internim aktom Poslodavca.

Članak 37.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede stanke, dnevnog i tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim Poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Ako ugovorom o radu nije drugačije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se u razmjernom odnosu prema plaći istog ili sličnog radnog mjesta radnika koji radi puno radno vrijeme.

3. Prekovremeni rad

Članak 38.

Poslodavac ima pravo izdati pisani zahtjev kojim će radniku naložiti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe.

Članak 39.

Zahtjev Poslodavca za prekovremenim radom radniku upućuje njegov neposredni rukovoditelj ili direktor Poslodavca, i to u pisanom obliku (elektronska pošta). Iznimno, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od 7 (sedam) dana od dana kada je prekovremeni rad usmeno naložen.

Evidencija o radu i radnom vremenu koju vodi Poslodavac, te interna evidencija radnih sati koju vode radnici, ne smatra se potvrdom ili dokazom o izvršenom prekovremenom radu na zahtjev Poslodavca iz stavka 1. ovog članka.

Članak 40.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, osim u slučaju više sile, može raditi prekovremeno trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 61. st. 3. i čl. 62. st. 3. Zakona o radu.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se direktoru Poslodavca ili radnikovom neposredno nadređenom rukovoditelju.

4. Preraspodjela radnog vremena

Članak 41.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 (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.

Poslodavac će utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te će takav plan prethodno dostaviti inspektoru rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 (četrdeset osam) sati tjedno, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 (četiri) mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od 6 (šest) mjeseci.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 (tri) godine života, samohrani roditelj s djetetom do 6 (šest) godina života i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavaca, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

5. Raspored radnog vremena

Članak 42.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 (pet) radnih dana i to od ponedjeljka do petka, osim ako internim aktom Poslodavca nije drugačije određeno.

Dnevno radno vrijeme, u pravilu, utvrđuje se na sljedeći način:

- Ured DMO Zaprešić: od ponedjeljka do petka, od 08.00 do 16.00 sati.
- TIC: sukladno posebnoj odluci Poslodavca.
- Objekti kojima upravlja TZ, kao i objekti u Novim dvorima: sukladno posebnoj odluci Poslodavca.

Poslodavac može internim aktom izmijeniti gore navedeni raspored radnog tjednog i dnevnog radnog vremena.

Svako udaljšavanje s radnog mjesta duže od 1 (jednog) sata tijekom radnog dana, a za koje radnik nije pribavio pisano odobrenje nadređene osobe, smatrat će se povredom obveze iz radnog odnosa (skriviljenim ponašanjem).

Članak 43.

O rasporedu i promjeni radnog vremena Poslodavac će obavijestiti radnike tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

VI ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 44.

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

Članak 45.

Razdoblje unutar radnog vremena kada će radnici koristiti stanku utvrđuje Poslodavac internim aktom.

2. Dnevni odmor

Članak 46.

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 47.

Radnik ima pravo na tjedni odmor subotom i nedjeljom.

Ako je radnik u dane tjednog odmora na službenom putovanju ili ako je potrebno da radnik radi subotom, nedjeljom ili blagdanom, radnik će kao dane tjednog odmora koristiti neki drugi dan uz suglasnost direktora Poslodavca.

4. Godišnji odmor

Članak 48.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju najmanje od najmanje 4 (četiri) tjedna, odnosno 20 (dvadeset) radnih dana u svakoj kalendarskoj godini.

Na zahtjev Poslodavca, radnik će Poslodavcu predložiti potvrdu ili drugi dokument od prijašnjeg poslodavca, ili pisanu izjavu radnika, iz koje će biti vidljiv ukupan broj dana godišnjeg odmora kod prethodnog poslodavca.

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

Članak 49.

Na najmanje utvrđeni godišnji odmor iz prethodnog članka dodaje se broj radnih dana koji se računavaju u godišnji odmor radnika po osnovi sljedećih kriterija:

- a) Dužina radnog staža zaposlenika:

1. do 2 godine – 1 dan
 2. od 3 do 7 godina - 2 radna dana;
 3. od 8 do 15 godina - 3 radna dana;
 4. od 15 do 20 godina - 4 radna dana;
 5. od 20 do 25 godina - 5 radnih dana;
 6. od 25 do 30 godina - 6 radnih dana;
 7. od 30 do 35 godina - 8 radnih dana; ili
 8. preko 35 godina - 10 radnih dana,
- b) Zdravstveno stanje zaposlenika:
zaposlenik invalid rada i zaposlenik s tjelesnim oštećenjem koje iznosi više od 70% - 2 radna dana,
- c) Socijalne prilike zaposlenika:
1. samohrani roditelj djeteta mlađeg od 10 godine - 2 radna dana;
 2. roditelj teže hendikepiranog djeteta - 3 radna dana; te
 3. roditelj, posvojitelj i staratelj s jednim malodobnim djetetom – 2 radna dana;
 4. roditelj, posvojitelj i staratelj za svako daljnje dijete još po – 1 radni dan
- d) Složenost poslova propisanih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Turističke zajednice:
1. zaposlenik na poslovima rukovodećeg radnog mjesta više ili visoke stručne spreme – 7 radnih dana,
 2. zaposlenik na poslovima ostalih radnih mjesta više ili visoke stručne spreme – 5 radnih dana;
 3. zaposlenik na poslovima ostalih radnih mjesta srednje stručne spreme – 4 radna dana; te
 4. ostali zaposlenici – 3 radna dana.

Ako je broj dana godišnjeg odmora određen na način iz stavka 1. ovoga članka veći od trideset radnih dana, zaposlenik ima pravo na najviše trideset radnih dana godišnjeg odmora.

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

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora, smatra se da je tjedno radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana.

Članak 50.

Radnik ima pravo na 1/12 (jednu dvanaestinu) godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada, u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos po prvi puta ili je imao prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, nije ispunio šestomjesečni rok neprekidnog rada za Poslodavca;
- ako radniku prestaje radni odnos.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Članak 51.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora

Članak 52.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac u roku propisanom zakonom ili drugim propisom ili aktom, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor i razonodu radnika. Raspored korištenja godišnjeg odmora objavljuje se na oglasnoj ploči i stupa na snagu s danom objave na oglasnoj ploči Poslodavca. Na rasporedu će se naznačiti datum stavljanja na oglasnu ploču, što će direktor Poslodavca ili druga osoba koju direktor za to ovlasti potvrditi svojim potpisom te pečatom Poslodavca.

Radnika se mora najmanje 15 (petnaest) dana prije korištenja obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja. Obavijest Poslodavca pojedinom radniku o trajanju godišnjeg odmora i planiranom razdoblju njegovog korištenja objavljuje se na oglasnoj ploči Poslodavca. Na obavijesti će se naznačiti datum stavljanja na oglasnu ploču, kao i datum skidanja s oglasne ploče, što će direktor Poslodavca ili druga osoba koju direktor za to ovlasti potvrditi svojim potpisom te pečatom Poslodavca. Smatrat će se da je dostava obavljena radniku istekom osmoga dana od dana stavljanja obavijesti na oglasnu ploču, te će se od tog trenutka smatrati da je radnik u cijelosti upoznat sa sadržajem obavijesti.

Eventualne izmjene koje se odnose na raspored korištenja godišnjeg odmora pojedinog radnika, Poslodavac i radnik mogu utvrditi suglasno i pisanim putem, te isto nije potrebno objavljivati na oglasnoj ploči.

5. Plaćeni dopust

Članak 53.

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

- sklapanje braka	5 dana
- rođenje djeteta	3 dana
- slučaj teže bolesti člana uže obitelji	5 dana
- smrt člana uže obitelji i to:	
Supružnika, djeteta ili roditelja	5 dana
Ostalih članova uže obitelji, roditelja supružnika	2 dana
Članova uže obitelji	1 dan
- preseljenje u isto mjesto	2 dana
- preseljenje u drugo mjesto	4 dana
- osposobljavanje, obrazovanje ili usavršavanje	4 dana
- za svako dobrovoljno darivanje krvi	1 dan
- elementarne nepogode	5 dana

Članak 54.

Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac na pisani, obrazloženi i dokumentirani zahtjev radnika.

Poslodavac će odobriti radniku plaćeni dopust za okolnosti iz članka 53. Pravilnika samo u vrijeme kad su te okolnosti nastale, odnosno neposredno nakon njih.

6. Neplaćeni dopust

Članak 55.

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

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

VII PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

1. Obračunavanje plaće

Članak 56.

Ako je ugovorom o radu, ili naknadno sklopljenim kolektivnim ugovorom, za radnika utvrđena plaća povoljnija nego ovim Pravilnikom, plaća će se radniku obračunati prema aktu koji je za njega povoljniji.

Članak 57.

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

- osnovne mjesečne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi;
- stimulativnog dijela plaće.

Plaća u smislu ovog Pravilnika je plaća u bruto iznosu.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i radnim zadacima radnog mjesta na kojem radnik radi, predstavlja umnožak koeficijenta složenosti radnog mjesta s njegovom važećom vrijednošću (osnovica).

Osnovica za izračun mjesečne osnovne plaće je novčana svota utvrđena u bruto iznosu, a utvrđuje je

Turističko vijeće TZ grada Zaprešića. Utvrđena osnovica, u pravilu, slijedi visinu osnovice za izračun plaća službenika i namještenika upravnih tijela Grada Zaprešića i ne može biti manja od iste.

U slučaju izmjene osnovice za izračun plaće službenika i namještenika upravnih tijela Grada Zaprešića, Turističko vijeće će pristupiti revidiranju osnovice za zaposlene u Turističkoj zajednici grada Zaprešića.

Radniku pripada dodatak na radni staž za svaku navršenu godinu ukupno ostvarenog radog staža u visini od 0,5 %.

Članak 58.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i radnim zadacima radnog mjesta na kojem radnik radi, utvrđuje se individualnim ugovorom o radu.

Članak 59.

Poslodavac može svim ili pojedinim radnicima isplatiti stimulativni dio plaće.

Visinu stimulativnog dijela plaće za svakog pojedinog radnika utvrđuje Poslodavac, a pri donošenju odluke o isplati stimulativnog dijela plaće uzima se u obzir kvaliteta izvršenog rada, ažurnost u obavljanju radnih zadataka, stupanj samostalnosti i kreativnosti u obavljanju poslova, doprinos poslovnom ugledu Poslodavca i odnos prema Poslodavcu i strankama.

Pri odlučivanju o stimulativnom dijelu plaće Poslodavac uzima u obzir financijsko stanje Poslodavca.

Uvećana plaća iz stavaka 1. i 2. ovoga članka odlukom direktora može se odrediti kao stalan ili povremeni dodatak na plaću.

2. Pravo na povećanu plaću

Članak 60.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi radnik ima pravo na povećanu plaću i to:

- (1) za otežane uvjete rada – 5% do 20%, ovisno o stupnju otežanosti uvjeta rada, a prema odluci direktora;
- (2) za prekovremeni rad - 50%;
- (3) za noćni rad - 40%; te
- (4) za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi – 25%
- (5) za redovno obavljanje poslova koji ne čine dio poslova radnog mjesta radnika, kao i posebne projekte (EU financiranje i slično) – 50%

Ukoliko se rad zaposlenika obavlja uz istodobno kumuliranje više posebnih uvjeta, dodaci se kumuliraju.

Članak 61.

Plaća pripravnika iznosi osamdeset posto (80%) od plaće radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

3. Naknada plaće

Članak 62.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Članak 63.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 64.

Za vrijeme plaćenog dopusta, državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, školovanja, prekvalifikacije i dokvalifikacije, te stručnog obrazovanja na koje ga je uputio Poslodavac, te zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini osnovne plaće.

Članak 65.

Za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust iz članka 53. ovog Pravilnika, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koju je primio u prethodna tri mjeseca.

Članak 66.

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

Članak 67.

Ako radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Pravo na naknadu plaće iz prethodnog stavka ostvaruje sve dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.

4. Rokovi i razdoblje isplate plaće

Članak 68.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec.

Rok za isplatu plaće je do 15-tog (petnaestog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje Poslodavac isplaćuje se zajedno sa plaćom, osim ako posebnim propisom nije određeno drukčije.

Poslodavac će radniku prilikom isplate plaće uručiti njezin obračun.

5. Ostala materijalna prava radnika

5.1 Naknada troškova prijevoza

Članak 69.

Radniku se može odobriti pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, i to isključivo na redovnim linijama mjesnim javnim prijevozom i međumjesnim javnim prijevozom u visini cijene mjesečne, višednevne, dnevne ili pojedinačne prijevozne karte.

Poslodavac samostalno i slobodno odlučuje koju vrstu prijevozne karte može osigurati radniku, vodeći računa o tome koja vrsta naknade je najpogodnija za Poslodavca.

U slučajevima kada radnik određeno razdoblje nije radio ili kada je radnik obavljao poslove kod kuće ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, primjerice zbog bolovanja, službenog putovanja, godišnjeg odmora, plaćenog ili neplaćenog dopusta, školovanja i slično, Poslodavac može slobodno izabrati hoće li radniku naknaditi troškove prijevoza u iznosu višednevne, dnevne ili pojedinačne prijevozne karte ili će radniku naknaditi iznos cijene mjesečne prijevozne karte.

Ako radnik nije radio niti jedan dan u mjesecu ili kada je tijekom cijelog mjeseca radnik obavljao poslove kod kuće ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, Poslodavac može slobodno izabrati hoće li radniku naknaditi troškove prijevoza.

Osim ako nije drukčije određeno odredbama ovog Pravilnika, a pod pretpostavkom da postoje uvjeti za isplatu, naknada troškova prijevoza se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec, istodobno s plaćom za prethodni mjesec.

5.2 Službeni put

Članak 70.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji ili u inozemstvu, pripada mu pravo na naknadu prijevoznih troškova, dnevnice u visini neoporezivih iznosa utvrđenih odredbama Pravilnika o porezu na dohodak i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje u hotelu do kategorije četiri zvjezdice.

Članak 71.

Dnevnica se obračunava prema trajanju putovanja i to:

- a) puna dnevica od 12 do 24 sata

- b) polovica dnevnice od 8 do 12 sati.

Članak 72.

Uvjeti i kriteriji pod kojima se dnevnicu za službeni put u zemlji ili u inozemstvu može isplatiti utvrđeni su odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

5.3. Naknade za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 73.

Radnik ima pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe u iznosu i pod uvjetima utvrđenim posebnom odlukom Poslodavca.

5.4. Ostala materijalna prava radnika

Članak 74.

- a) Radnik ima pravo na potporu zbog invalidnosti, potporu za slučaj smrti, potporu u slučaju smrti člana uže obitelji i potporu zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana u iznosima koje Poslodavac prema poreznim propisima može kao neoporezive isplatiti radniku.
- b) U povodu dana Sv. Nikole svakom djetetu radnika do 15 godine starosti kao i djetetu koje u tekućoj godini navršši 15 godina života isplatit će se poklon u visini neoporezivog iznosa utvrđenog pozitivnim propisima.
Ako su oba roditelja zaposlena u Turističkoj zajednici grada Zaprešića, poklon iz prethodnog stavka isplatit će se roditelju koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema pozitivnim propisima koji utvrđuju porez na dohodak.
- c) Radnik ima pravo na nagradu za navršene godine radnog staža koje su poreznim propisima određene kao jubilarne i to u iznosima koji se po tim propisima mogu kao neoporezivi isplatiti zaposleniku.
- d) Radnik ima pravo na prigodnu nagradu godišnje (božićnica, naknada za godišnji odmor i sl.), terenski dodatak za rad u zemlji i u inozemstvu, naknadu za odvojeni život od obitelji, potporu za novorođenče i otpremninu prilikom odlaska u mirovinu u iznosu koji Poslodavac prema poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti zaposleniku, a koji se konačno određuje posebnom odlukom Poslodavca.
- e) Ovisno o financijskom poslovanju Poslodavac može posebnom odlukom odlučiti da se pojedina materijalna prava zaposlenika isplate u iznosu većem od iznosa određenog ovim Pravilnikom.

VIII ŠKOLOVANJE I USAVRŠAVANJE RADNIKA

Članak 75.

Ovisno o potrebama i mogućnostima Poslodavca, Poslodavac može radniku osigurati školovanje i usavršavanje.

Radnik i Poslodavac sklopit će posebni ugovor o školovanju kojim će utvrditi međusobne prava i obveze.

IX ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 76.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je dužan pridržavati se svih propisa koji se odnose na zaštitu na radu, te uputa Poslodavca iz tog

područja. U svakom slučaju. Radnik je dužan voditi računa o svojoj zaštiti i zdravlju, kao i o zaštiti i zdravlju drugih radnika sukladno svojoj naobrazbi, te položenim ispitima koji se odnose na to područje te uputama Poslodavca.

Ponašanje radnika koje bi dovelo u opasnost život i zdravlje drugih radnika i suradnika, smatrat će se osobito teškom povredom iz radnog odnosa, te predstavlja razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 77.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada te sve podatke čija je obveza dostavljanja Poslodavcu propisana zakonom ili drugim propisom, a koji podaci su vezani uz ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, poput, ali ne ograničavajući se na, podatke vezane uz obračun poreza i doprinosa iz i na dohodak, za određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem te podatke vezane uz zaštitu majčinstva.

Ako se od dostave osobnih podataka iz prethodnog stavka ovoga članka, ti podaci izmijene, izmijenjeni podaci moraju se bez odgađanja dostaviti Poslodavcu.

Članak 78.

Nedostavljanje podataka ili dostavljanje netočnih ili nepotpunih podataka od strane radnika, a zbog čega je došlo ili je moglo doći do povrede propisa od strane Poslodavca, predstavlja, ovisno o vrsti, prirodi i težini povrede, razlog za redovni otkaz zbog skrivljenog ponašanja radnika ili razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 79.

Poslodavac će odrediti i/ili posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

X ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 80.

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o činjenici da je član društva ili da na bilo koji drugi način, izravno ili neizravno, sudjeluje u radu ili ostvaruje imovinsku ili drugu korist u društvu, koje je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem.

Postupanje radnika protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, predstavlja osobito tešku povredu radne obveze.

Članak 81.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe, koja je u tržišnoj utakmici s Poslodavcem, te ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe, sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem.

XI PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 82.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši zakonom utvrđenu životnu dob i trajanje staža osiguranja, osim ako je zakonom propisano da je moguće da se radnik i poslodavac o tome drukčije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i Poslodavca,
5. otkazom,
6. odlukom nadležnog suda,
7. na drugi način određen zakonom ili drugim propisom.
- 8.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 83.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i direktor Poslodavca, odnosno osoba koju on ovlasti.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 84.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik, po postupku i pod uvjetima predviđenim zakonom.

3.1 Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 85.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, 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), ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu);
- u drugom slučaju koji je određen zakonom ili drugim propisom.

Članak 86.

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Poslodavac, kada zapošljava 20 (dvadeset) ili više radnika, mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 87.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze.

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

Članak 88.

Povrede obveza iz radnog odnosa zbog kojih Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), između ostalog ali ne ograničavajući se na, uključuju:

- neizvršavanje te nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza, te ostalih obveza koje proizlaze iz ovog Pravilnika i drugih internih akata Poslodavca,
- ometanje procesa rada,
- udaljavanje s radnog mjesta duže od 1 (jednog) sata tijekom radnog dana, a za koje radnik nije pribavio pisano odobrenje nadređene osobe,
- korištenje opreme, materijala, energije, dokumentacije i informacija Poslodavca u privatne svrhe, ili u svrhe koje su protivne zakonu, drugom propisu ili internom aktu Poslodavca, ili u svrhe koje se mogu smatrati povredom pravila morala (neovisno o tome je li pri tome za Poslodavca nastala kakva šteta),
- povrede odredaba o zakonskoj zabrani utakmice,
- druge povrede kojima je radnik izazvao poremećaj u procesu rada,
- u svim drugim situacijama predviđenim odredbama ovog Pravilnika.

3.2 Redoviti otkaz radnika

Članak 89.

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

3.3 Izvanredni otkaz

Članak 90.

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.

Članak 91.

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

Članak 92.

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

3.4 Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 93.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom ili zakonom ili drugim propisom ili aktom.

3.5 Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 94.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, vršenja dužnosti i prava državljana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu koji su određeni zakonom.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

4. Povrede obaveza iz radnog odnosa

Članak 95.

U slučaju neobavljanja radnih obaveza na uredan, stručan i savjestan način, radnik odgovara za povredu radne obveze odnosno povredu odredaba ugovora o radu.

Povrede radnih obaveza mogu biti: lakše, teže i osobito teške.

1. Lakše povrede obaveza iz radnog odnosa su:

- a) nepoštivanje odredaba Odluke o radnom vremenu (kašnjenje, napuštanje radnog mjesta, neopravdani odlazak s radnog mjesta),
- b) neuredno vođenje spisa, obrade podataka, druge dokumentacije koja je povjerena radniku,
- c) izbjivanje sa svog radnog mjesta u drugim prostorima Poslodavca dulje od uobičajenog (prosječnog) potrebnog vremena za obavljanje posla,
- d) druge povrede koje su određene kao lakše ostalim aktima Poslodavca.

2. Teže povrede obaveza iz radnog odnosa su:

- a) kršenje obveze iz ugovora o radu,
- b) kršenje propisa o zaštiti na radu,
- c) kršenje propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, zaštite sredstava rada i životne

okolnosti,

- d) neizvršavanje pravomoćne sudske odluke u svezi radnog odnosa,
- e) namjerno ometanje u radu drugih radnika ili odbijanje poslovne suradnje s njima,
- f) grubo, nedolično ponašanje prema ostalim radnicima, strankama, poslovnim partnerima, publici,
- g) neovlašteno iznošenje sredstava za rad ili druge imovine Poslodavca izvan radnih prostorija,
- h) korištenje sredstava za rad ili druge imovine Poslodavca u privatne svrhe,
- i) neopravdano nenošenje radnih odijela ili neuredno nošenje kostima,
- j) neprovođenje, kršenje, neizvršavanje donesenih akata Poslodavca,
- k) narušavanje ugleda Poslodavca,
- l) nanošenje materijalne štete, odnosno prouzročene manjka u visini do 1.000 eura,
- m) ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje,
- n) nepoštivanje odredaba Odluke o radnom vremenu (učestalo kašnjenje, prijevremeni odlazak s radnog mjesta, neopravdani odlazak s radnog mjesta) više od tri puta,
- o) neopravdani izostanak s posla do tri radna dana u kalendarskoj godini,
- p) konzumiranje alkohola tijekom radnog vremena, dolazak na radno mjesto pod utjecajem alkohola,
- q) opetovano počinjenje lakših povreda obveza iz radnog odnosa,
- r) nepravovremeno obavješćavanje Poslodavca o promjeni adrese stanovanja, neopravdano neodazivanje radnika izvanrednom nadzornom liječničkom pregledu,
- s) nepravovremeno obavješćavanje Poslodavca o prestanku privremene nesposobnosti za rad i o tome ne dostavljanje dokaza,
- t) zlouporaba korištenja službenog vozila,
- u) svaka druga radnja ili propuštanje radnje na radu ili u svezi s radom kojom je nanesena šteta Poslodavcu; kao i drugi slučajevi propisani ovim Pravilnikom, zakonom ili drugim propisom.

3. Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa su:

- a) neizvršavanje, nesavjesno, nemarno, nepravovremeno izvršavanje radnih i drugih obveza ili odbijanje izvršenja naredbe neposrednog rukovoditelja,
- b) opetovano konzumiranje alkohola na radnom mjestu, unošenje prije i u tijeku rada, odbijanje alkohola,
- c) posjedovanje droge, dolazak na radno mjesto pod utjecajem droge, uzimanje droge na radnom mjestu, neovlaštena prodaja, nuđenje na prodaju droge, davanje droge drugome,
- d) izvršenje povrede radne obveze koja u sebi sadrži obilježje djela opisanog Kaznenim zakonom RH,
- e) nanošenje materijalne štete, odnosno uzrokovanje manjka u visini većoj od 1.000 eura na više,
- f) odavanje poslovne tajne,
- g) samovoljno neopravdano napuštanje radnog mjesta u tijeku, odnosno prije završetka radnog vremena, samovoljan prestanak rada na radnom mjestu,
- h) neopravdani izostanak s posla više od tri radna dana u kalendarskoj godini,
- i) izazivanje nereda, tuče u službenim prostorijama Poslodavca,
- j) zlouporaba položaja, prekoračenje ovlaštenja,
- k) povreda propisa o zaštiti na radu zbog čega je nastupila šteta, ozljeda ili smrtni slučaj,
- l) narušavanje djelovanja Turističke zajednice nastalo namjerom radnika,
- m) zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, odnosno zloupotreba prava na korištenje bolovanja,
- n) opetovano počinjenje težih povreda obveza iz radnog odnosa,
- o) grubo narušavanje ugleda Poslodavca,
- p) odbijanje pružanja pomoći ili suradnje drugom radniku u obavljanju radnih zadataka,
- q) uzrokovanje štete trećoj osobi na radu ili u svezi s radom namjerno ili grubom nepažnjom,
- r) protupravno pribavljanje imovinske koristi za sebe ili drugoga u svezi s radom,
- s) ponavljanje povreda propisanih ovim Pravilnikom i nakon pisanog upozorenja od strane Poslodavca
- t) davanje netočnih podataka koji su utjecali na sklapanje ugovora o radu.
- u) krivotvorenje financijske, tehničke ili druge dokumentacije Poslodavca,
- v) zlouporaba položaja i prekoračenje danog ovlaštenja,
- w) zlouporaba prava korištenja bolovanja, pri čemu se zlouporabom osobito smatra postupanje radnika protivno ili mimo uputa liječnika a s ciljem stvaranja i/ili održavanja stanja nesposobnosti za rad, poput, ali ne ograničavajući se na, radnje i/ili propusti radnika koji se očituju u nepridržavanju uputa

liječenja vezano uz korištenje lijekova i drugih propisanih pripravaka te terapija ili drugih oblika medicinskih ili drugih postupaka, nepridržavanje uputa o mirovanju tijekom nesposobnosti za rad te uputa o izbjegavanju izlaganja faktorima i/ili uzrocima i/ili stanjima koja poticajno djeluju ili se može očekivati da bi mogla poticajno djelovati na radnikovo stanje nesposobnosti za rad zbog kojih je utvrđeno bolovanje, ili korištenje bolovanja u druge svrhe nespojive s razlozima zbog kojih je bolovanje utvrđeno,

- x) davanje netočnih podataka, ako je to bilo od bitnog utjecaja na donošenje odluke Poslodavca ili je za posljedicu imalo određenu radnju i/ili propuštanje Poslodavca u korist radnika, člana obitelji radnika ili druge osobe povezane s radnikom,
- y) nedopušteno pribavljanje osobne materijalne koristi kao i davanje odnosno primanje mita i drugih pogodnosti u vezi s radom,
- z) u svim drugim situacijama predviđenim odredbama ovog Pravilnika.

Za povrede obveza iz radnog odnosa Poslodavac može donijeti:

- a) upozorenje na obveze iz radnog odnosa,
- b) redoviti otkaz ugovora o radu,
- c) otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora,
- d) izvanredni otkaz ugovora o radu.

Uz navedeno iz članka 97. Poslodavac može izreći i novčanu kaznu. Novčana kazna može se izreći u iznosu od najviše 25% mjesečne radnikove plaće u trajanju od jednog do šest mjeseci.

Visina i trajanje novčane kazne određuje se ovisno o težini povrede radne obaveze. Naplata novčane kazne provodi se na temelju konačne Odluke poslodavca nakon provedenog postupka utvrđivanja odgovornosti za povrede obaveza iz radnog odnosa.

5. Otkazni rok

Članak 96.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se u dužini određenoj zakonom.

Ugovorom o radu može se utvrditi i drugačiji otkazni rok od onog utvrđenog u stavku 1. ovog članka.

Članak 97.

Radniku kojem se ugovor o radu redovito otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u čl. 96. ovog Pravilnika.

Članak 98.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada 4 (četiri) sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 99.

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

6. Otpremnina

Članak 100.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Članak 101.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u skladu sa zakonom.

Ugovorom o radu može se utvrditi i otpremnina u višem iznosu od one utvrđene u stavku 1. ovog članka.

XII OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 102.

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

Članak 103.

Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Članak 104.

Rokovi iz čl. 102. i 103. ovog Pravilnika ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa, kao ni u slučaju postupka zaštite dostojanstva radnika.

Članak 105.

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke.

Članak 106.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi direktor ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći, osim ako za pojedine situacije nije drukčije određeno odredbama ovog Pravilnika.

Članak 107.

Dostava odluka, upozorenja, uputa, obavijesti, pismena i drugih pisanih akata (dalje: "**Pismena**") u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku na radnom mjestu, osim ako za pojedine situacije nije drukčije određeno odredbama ovog Pravilnika.

Bez obzira na činjenicu da li je dostava Pismena radniku pokušana biti izvršena neposrednom predajom sukladno prethodnom stavku ovog članka, radniku se Pismo može dostaviti putem pošte, i to preporučenom pošiljkom s povratnicom, na adresu koju je radnik prijavio Poslodavcu. Dostava se smatra izvršenom ako je Pismo primio radnik osobno, ili član radnikovog kućanstva ili druga osoba ovlaštena od strane radnika.

U slučaju dostave sukladno prethodnom stavku ovog članka, potvrdu o izvršenoj dostavi (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam slovima naznačiti dan prijema. Činjenica da dan prijema Pismena nije označen na dostavnici slovima ne utječe na valjanost izvršene dostave, kao ni na valjanost povratnice kao dokaznog sredstva o uredno izvršenoj dostavi.

U slučaju odbijanja, onemogućavanja ili otežavanja prijema Pismena od strane radnika ili druge osobe koju je radnik ovlastio za primanje pismena, kao i u slučaju nemogućnosti izvršenja dostave zbog nepoznate adrese radnika ili zbog drugog razloga na strani radnika, dostava će se obaviti isticanjem Pismena na oglasnoj ploči Poslodavca.

Na Pismenu će se naznačiti datum stavljanja na oglasnu ploču, kao i datum skidanja s oglasne ploče, što će direktor ili druga osoba koju direktor za to ovlasti potvrditi svojim potpisom te pečatom Poslodavca. Smatrat će se da je dostava obavljena radniku istekom osmoga dana od dana stavljanja Pismena na oglasnu ploču, te će se od tog trenutka smatrati da je radnik u cijelosti upoznat sa sadržajem Pismena. Iznimno, ako to posebne okolnosti slučaja dozvoljavaju i/ili zahtijevaju i ako to nije protivno zakonu ili drugom propisu, smatrat će se da je dostava obavljena radniku istekom dana kada je pismo stavljeno na oglasnu ploču, te će se od tog trenutka smatrati da je radnik u cijelosti upoznat sa sadržajem Pismena.

Članak 108.

Ako radnik ima punomoćnika, o čemu je Poslodavac unaprijed pisano obaviješten, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika, uz odgovarajuću primjenu odredaba prethodnog članka ovog Pravilnika.

Članak 109.

Odluke Poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava.

XIII POSLOVNA TAJNA

Članak 110.

Radnik je obavezan čuvati tajnim i povjerljivim sve podatke o Poslodavcu, njegovom poslovanju, te o svim ostalim podacima koje je Poslodavac odredio kao tajne i povjerljive, te ih je obavezan čuvati i nakon prestanka rada kod Poslodavca.

Radnik je po prestanku ugovora o radu dužan vratiti Poslodavcu sve podneske, dokumente i materijale, kao i kopije i primjerke istih bilo u papirnatom ili elektroničkom obliku, a kojima je za vrijeme trajanja ugovora o radu Radnik raspolagao ili imao pristup.

Radnik se obvezuje Poslodavcu nadoknaditi svu štetu proizašlu iz povrede odredbi ovog članka.

XIV NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 111.

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

Članak 112.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

Članak 113.

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

Članak 114.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti oštećene imovine, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećene imovine od strane posebne komisije koju imenuje Poslodavac, a u slučaju radnikovog pisanog prigovora na tako procijenjenu vrijednost imovine, konačnu procjenu će izvršiti sudski vještak odgovarajuće struke.

Poslodavac će radniku izdati račun u visini štete utvrđene sukladno prethodnom stavku ovog članka, sa rokom dospijeca 8 (osam) dana, pri čemu će se račun dostaviti radniku sukladno odredbi članka 109. ovog Pravilnika.

Članak 115.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 100,00 eura do 500,00 eura, ako je prouzrokovana:

1. zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
2. neopravdanim izostankom s rada,
3. zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
4. nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka,
5. prestankom rada prije isteka otkaznog roka bez da to odobri Poslodavac.

Paušalni iznos naknade štete u svakom pojedinom slučaju utvrđuje direktor Poslodavca svojom odlukom.

Članak 116.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz čl. 114. veća od paušalno određenog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Članak 117.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu. Svoje slabo imovno stanje radnik je dužan dokazati potvrdom porezne uprave ili drugog nadležnog tijela, ovisno o zahtjevu Poslodavca.

Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom počinjenom s namjerom.

2. Odgovornost Poslodavca

Članak 118.

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

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

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 119.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za 3 (tri) godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.

Članak 120.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneni progon je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog progona.

Članak 121.

Potraživanje naknade štete koju Poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od 6 (šest) mjeseci od dana isplate naknade.

XV PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 122.

Ovaj Pravilnik Poslodavac će objaviti na oglasnoj ploči.

Pored navedenog u prethodnom stavku, Poslodavac će ovaj Pravilnik objaviti i putem interne računalne mreže odnosno zajedničkog clouda/diska.

Članak 123.

Sve izmjene i dopune ovog Pravilnika bit će valjane i obvezujuće samo ako su pripremljene u pisanom obliku i na propisani način objavljene.

Ukoliko bi neka odredba ovog Pravilnika bila ili bi postala nevaljana zbog suprotnosti pravnim propisima, koji bi mogli postati obvezujući nakon donošenja ovog Pravilnika, ta okolnost neće imati utjecaja na valjanost Pravilnika u cjelini. U tom slučaju, Poslodavac će što je prije moguće izvršiti izmjene i dopune Pravilnika na način da se nevaljana odredba zamijeni valjanom, pri čemu će voditi računa o smislu i svrsi zamijenjene odredbe.

Članak 124.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se istekom osmoga dana od dana objave Pravilnika na oglasnoj ploči Poslodavca.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika u cijelosti prestaje vrijediti dosadašnji pravilnik o radu.

Za Poslodavca: Željko Turk

M.P.

Dostaviti na:

- oglasna ploča Poslodavca/cloud/disk

POTVRDA O OBJAVI:

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči Poslodavca dana: 03.09.2024.

Za Poslodavca:

M.P.

POTVRDA O STUPANJU NA SNAGU:

Ovaj Pravilnik o radu stupio je na snagu dana: 10.09.2024.

Za Poslodavca:

