

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23), članka 17. Zakona o turističkim zajednicama i promicanju hrvatskog turizma (NN 52/19 i 42/20) i članka 23. Statuta Turističke zajednice područja „Dravski peski“ (Službeni glasnik Koprivničko-križevačke županije br. 13/20 – u daljnjem tekstu: Statut) Turističko vijeće Turističke zajednice područja „Dravski peski“ (u daljnjem tekstu: Turističko vijeće) na svojoj 1. sjednici održanoj 4. rujna 2024. godine donijelo je

PRAVILNIK
o radnim odnosima, plaćama te drugim pravima i obvezama radnika
Turističke zajednice područja „Dravski peski“

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radnim odnosima, plaćama te drugim pravima i obvezama radnika Turističke zajednice područja „Dravski peski“ (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se radni odnosi, plaće te druga prava i obveze radnika Turističke zajednice područja „Dravski peski“ (u daljnjem tekstu: Zajednica), kao poslodavca, a osobito:

- zasnivanje i prestanak radnog odnosa,
- radno vrijeme i raspored radnog vremena,
- odmori i dopusti,
- plaće i dodaci na plaće radnika,
- materijalna prava i odgovornosti,
- zaštita prava, zdravlja i sigurnosti radnika na radu,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa radnika.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, osim ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se tumačenja Zakona o radu, Statut, drugi propisi i opći akti tijela Turističke zajednice.

Članak 2.

Radnik je obavezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Zajednice i pridržavati se stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada i pravila struke.

Zajednica će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 3.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos u Zajednici, ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđen zakonom i posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisane zakonom i drugim propisima te općim aktima Zajednice, ovim Pravilnikom, kao i Pravilnikom o posebnim uvjetima koje moraju ispunjavati zaposleni u turističkim zajednicama (NN 13/22).

Članak 4.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa za radna mjesta radnika čiji se izbor i imenovanje radi sukladno Zakonu i Statutu donosi Turističko vijeće Zajednice, a za ostala radna mjesta direktor Zajednice.

Članak 5.

O odluci iz prethodnog članka stavak 1. obavještava se Zavod za zapošljavanje podnošenjem prijave potrebe za radnikom.

Potreba za zasnivanjem radnog odnosa mora biti oglašena na oglasnoj ploči Zajednice i službenim mrežnim Zajednice - <https://dravskipeski.hr/>, a prema potrebi i u jednom od javnih glasila.

Članak 6.

Nakon proteka roka petnaest (15) dana od dostave prijave potrebe za radnikom nadležnom Zavodu za zapošljavanje i proteka roka naznačenog u oglasu, odnosno javnom natječaju (u daljnjem tekstu: natječaj) za prijam u radni odnos, nadležno tijelo Zajednice odlučit će o izboru.

Nepravodobne prijave, kao i prijave u kojima ni nakon traženja dopune ne budu dostavljene potrebne isprave i dokumentacija, neće se razmatrati.

Članak 7.

Odluku o izboru, odnosno imenovanju i razrješenju direktora donosi Turističko vijeće, a direktor za ostala radna mjesta.

Odluku o izboru, odnosno popuni radnog mjesta za stručnog suradnika, ako nije imenovan direktor, donosi Turističko vijeće.

Imenovanje i razrješavanje direktora obavlja Turističko vijeće Zajednice na način i po postupku utvrđenom Zakonom i Statutom.

Po raspisanom natječaju ili objavljenom oglasu ne mora se izvršiti izbor, ali se u tom slučaju donosi odluka o poništenju natječaja ili oglasa o potrebi za zasnivanjem radnog odnosa.

Članak 8.

O rezultatu postupka zasnivanja radnog odnosa obavijestit će se Zavod za zapošljavanje i osobe koje su sudjelovale u tom postupku u roku trideset (30) dana od dana donošenja odluke.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 9.

Međusobna prava i obveze s izabranim kandidatom uređuju se ugovorom o radu koji mora sadržavati sve uglavke propisane Zakonom o radu.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti na uvid ovaj Pravilnik i ostali akti kojima se određuju prava i obveze iz radnog odnosa.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, takav će se ugovor raskinuti.

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

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Iznimno, kada za to postoji stvaran i valjan razlog, ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme, a osobito kad se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega posla,
- privremenim poslovima ukoliko za njima postoji iznimna potreba,
- ostvarivanju određenog poslovnog pothvata,
- i u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu ili drugim zakonima.

Članak 11.

Zajednica će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, njegovo školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje prema ukazanim potrebama.

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

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

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

Članak 12.

Osobu koju se prvi puta zapošljava u zanimanje za koje se školovala, može se zaposliti kao pripravnik.

Pripravnik zasniva radni odnos na određeno vrijeme, ovisno o potrebi Zajednice.

Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalan rad te druga pitanja iz radnog odnosa.

Pripravnički staž traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

Za praćenje osposobljavanja pripravnika odgovoran je direktor koji na kraju pripravničkog staža daje ocjenu pripravnikove osposobljenosti za samostalan rad.

IV. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Puno radno vrijeme

Članak 13.

Radno vrijeme (puno radno vrijeme) iznosi 40 sati na tjedan.

O rasporedu radnog vremena odlučit će direktor pisanom odlukom.

Svaka izmijenjena odluka o radnom vremenu, osim odluke o hitnom prekovremenom radu, moraju se objaviti na oglasnoj ploči najkasnije tjedan dana prije početka primjene.

Nepotpuno radno vrijeme

Članak 14.

Radnik može zasnovati radni odnos u nepunom radnom vremenu ako potrebe Zajednice to zahtijevaju.

Razdoblje rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu za stjecanje određenih prava za koje je važno prethodno trajanje radnog odnosa (otkazni rok, otpremnina, dnevni i tjedni odmor, najkraće trajanje godišnjeg odmora, plaćeni dopust i slično).

V. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 15.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na dnevni odmor (stanku) od 30 minuta tijekom rada, koju može koristiti najranije dva sata nakon početka radnog vremena i najkasnije dva sata prije završetka radnog vremena, a ubraja se u radno vrijeme.

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

Ugovorom o radu uredit će se način ostvarivanja prava na dnevni odmor tijekom rada radnika koji radi na poslovima čija posebna narav ne omogućava prekid rada radi korištenja tog odmora. Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

Dnevni odmor

Članak 16.

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

Ako radnik radi na poslovima čija priroda rada ne dozvoljava prekid rada pa iz tih razloga ne može koristiti dnevni odmor, ima pravo tražiti da mu se vrijeme dnevnog odmora preraspodijeli i da ga koristi kao slobodne dane.

Tjedni odmor

Članak 17.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su u pravilu subota i nedjelja.

Ako svaki radnik zbog potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 2. ovog članka, može ga koristiti naknadno, a prema odluci direktora.

Godišnji odmor

Članak 18.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na osnovu od četiri tjedna (20 radnih dana) dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima.

Članak 19.

Broj dana godišnjeg odmora iz članka 18. ovog Pravilnika uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima, kako slijedi:

- s obzirom na složenost poslova:
 - radna mjesta VSS - 5 dana,
 - radna mjesta SSS - 3 dana,
- s obzirom na dužinu radnog staža:
 - do 4 godine radnog staža - 1 dan,
 - od 5 do 9 godina radnog staža - 2 dana,
 - od 10 do 14 godina radnog staža - 3 dana,

- od 15 do 19 godina radnog staža - 4 dana,
- od 20 do 29 godina radnog staža - 5 dana,
- od 30 i više godina radnog staža - 6 dana,
- s obzirom na posebne socijalne uvjete:
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom - 2 dana,
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete - po 1 dan,
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na dob djeteta - 3 dana,
 - osobi s invaliditetom - 2 dana,
 - osobi s tjelesnim oštećenjem od najmanje 50% - 2 dana,
- s obzirom na uvjete rada:
 - rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada - 3 dana,
 - rad u smjenama ili pretežni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom - 2 dana,
- prema doprinosu na:
 - ako ostvaruje nadprosječne rezultate rada - 2 dana,
 - ako ostvaruje izuzetne rezultate rada - 1 dan.

Članak 20.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se 20 dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u članku 19. s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini.

Pod radnim stažom iz članka 40. smatra se vrijeme koje je provedeno u radnom odnosu, a koje se utvrđuje temeljem elektroničkog zapisa podataka o radniku kojeg vodi Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje.

Navršene godine radnog staža utvrđuju se na dan 31. prosinca kalendarske godine za koju se koristi godišnji odmor.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora poslodavac donosi za svakog radnika posebno rješenje kojim mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora.

Članak 21.

Maloljetni radnik ima pravo za svaku kalendarsku godinu na godišnji odmor u trajanju od najmanje šest tjedana (30 radnih dana).

Članak 22.

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

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

Članak 23.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, za svakih mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka čekanja,
- ako radni odnos prestaje prije 1. srpnja tekuće godine.

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

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 24.

Rješenje o trajanju i korištenju godišnjeg odmora za svakog radnika donosi direktor i to u skladu s potrebama organizacije rada utvrđenim planom korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u skladu s odredbama Zakona o radu.

Članak 25.

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

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

Radnik ima pravo tri puta koristiti po jedan dan godišnjeg odmora po vlastitoj želji o čemu je dužan obavijestiti poslodavca najmanje tri dana prije namjeravanog dana korištenja.

Godišnji odmor iz prethodne kalendarske godine radnik mora koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 26.

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

Članak 27.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje i neradni dani i blagdani.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 28.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova.

Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi direktor.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 29.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 1. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Plaćeni dopust

Članak 30.

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

- sklapanja braka - 5 dana,
- rođenja djeteta - 5 dana,
- smrti člana uže obitelji (supružnik, dijete, roditelj, unuk) - 5 dana,
- smrti člana šire obitelji (brat, sestra, djed, baka, roditelj supružnika) - 2 dana,
- selidbe - 2 dana,
- teške bolesti člana uže obitelji - 3 dana,
- elementarne nepogode koja je teže oštetila imovinu radnika - 3 dana,
- kao dobrovoljni davatelj krvi - 2 dana,
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju - 2 dana,
- otklanjanje štetnih posljedica od elementarnih nepogoda - 5 dana,
- polaganje stručnog ispita (prvi put) - 7 dana,
- nastupa na kulturnim i sportskim priredbama - 2 dana,
- poziva sudskih ili drugih ovlaštenih organa - 2 dana.

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

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi prvi dan plaćenog dopusta se, u pravilu, koristi na dan davanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, drugi dan plaćenog dopusta koristit će se naknadno, prema odluci poslodavca.

Članak 31.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust i u sljedećim slučajevima:

- korištenja godišnjeg odmora,
- državnih i vjerskih blagdana,
- obveznih sistematskih pregleda,
- obavljanja zastupničkih funkcija u organima vlasti,
- bolovanja zbog bolesti, medicinskih ispitivanja i profesionalnog oboljenja,
- zastoja u radu bez krivnje radnika,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu s potrebama Turističkog ureda,
- i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Osnovica naknade iz stavka 1. ovog članka je plaća radnika kao da je na radu.

Članak 32.

Odluku o plaćenom dopustu za radnika donosi poslodavac, temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.

Razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 33.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u tijeku kalendarske godine, zbog školovanja ili stručnog usavršavanja, kao i za njegove druge osobne potrebe, ako po ocjeni direktora izbjivanje radnika s rada neće štetno utjecati na rad i poslovanje Zajednice.

Kad to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju neplaćeni dopust u slučajevima navedenim u stavku 1. ovog članka može se odobriti u trajanju i dužem od 30 dana.

Za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana radnikova prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa miruju.

Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta iz stavka 1. i 2. ovog članka donosi direktor.

VI. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

Članak 34.

Osnovna bruto plaća je zbroj umnoška osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i dodatka na staž.

Osnovica u smislu stavka 1. ovog članka određuje se posebnom Odlukom Turističkog vijeća.

Članak 35.

Za ustrojena radna mjesta u Zajednici određuju se sljedeći koeficijenti složenosti:

- | | |
|--------------------|---------|
| - direktor | - 4,20, |
| - stručni suradnik | - 2,65. |

Članak 36.

Radniku pripada dodatak na radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5%. Dodatak za radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i odgovarajućeg koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta iz članka 35. ovog Pravilnika pomnoži s 0,5 % za svaku navršenu godinu ukupnog radnog staža.

Članak 37.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za razdoblje koje čini kalendarski mjesec, najkasnije do 15. dana u mjesecu za protekli mjesec.

Članak 38.

Osnovna plaća radnika, bez stalnog dodatka, uvećat će se:

- | | |
|--------------------------------|--------|
| - za rad noću | - 40%, |
| - za prekovremeni rad | - 50%, |
| - za rad subotom | - 25%, |
| - za rad blagdanom i nedjeljom | - 50%. |

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik prema svojoj volji može koristiti slobodne radne dane, odnosno radne sate u odnosu 1: 1,5 u korist slobodnog sata.

Prilikom preraspodjele radnog vremena poslodavac je zbog potrebe posla u potrebi mijenjati raspored radnog vremena unutar zakonskih ograničenja, da se pritom poštuje ugovoreno radno vrijeme, na način da pri preraspodjeli radnik unutar radnog tjedna nekoliko dana raditi duže, a nekoliko dana kraće.

Prekovremeni rad ne može se smatrati opravdanim u slučajevima kada se poslovne aktivnosti mogu pravovremeno planirati, odnosno gdje ne postoji hitna potreba za njihovom realizacijom.

Članak 39.

Ako je radnik odsutan iz službe, odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 90% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem. Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

VII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 40.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora do neoporezivog iznosa određenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Regres iz stavka 1. ovog članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora za tekuću godinu.

Odluku o visini regresa i njegovoj isplati donosi Turističko vijeće.

Članak 41.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini tri posljednje bruto plaće.

Članak 42.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju rada i naknadu stvarnih troškova pogreba, - 3 bruto plaće iz ovog Pravilnika
- smrti radnika - 3 bruto plaće iz ovog Pravilnika,
- smrti supružnika, djeteta ili roditelja - 1 bruto plaća iz ovog Pravilnika.

Članak 43.

Radnik i njegova obitelj imaju pravo na pomoć, jedanput godišnje, po svakoj osnovi u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti - 2 bruto plaće iz ovog Pravilnika,
- bolovanja dužeg od 90 dana - 1 bruto plaća iz ovog Pravilnika,
- nastanka teške invalidnosti djece ili supružnika - 1 bruto plaća iz ovog Pravilnika,
- radi nabave medicinskih pomagala i pokriće participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu - 1 bruto plaća iz ovog Pravilnika.

Članak 44.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje pripada mu puna naknada troškova prijevoza, dnevnica u najmanjem iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez i naknada punog iznosa troškova noćenja.

Članak 45.

Za vrijeme rada izvan sjedišta ustanove i izvan mjesta stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka dnevno ne može biti manji od iznosa na koji se prema propisima ne plaća porez, a iznos terenskog dodatka utvrđuje direktor.

Terenski dodatak radniku se isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za taj mjesec.

Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 46.

Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan ustanove, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta Zajednice.

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se u najmanjem iznosu za koji se prema propisima ne plaća porez.

Članak 47.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u maksimalnom iznosu dostupnog javnog prijevoza od mjesta prebivališta do mjesta sjedišta Zajednice.

Članak 48.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe nadoknadit će mu se naknada po prijeđenom kilometru prema odluci Turističkog vijeća, a za poslove koji su bili u interesu poslodavca i to najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 49.

Radnik mora biti kolektivno osiguran od posljedica nesretnog slučaja, posljedica ozljeda na radu i profesionalne bolesti.

Članak 50.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za ukupni staž kod poslodavca i to za navršenih:

- | | |
|-------------|--|
| - 5 godina | - 0,50 bruto plaće iz ovog Pravilnika, |
| - 10 godina | - 1,00 bruto plaća iz ovog Pravilnika, |
| - 15 godina | - 1,50 bruto plaće iz ovog Pravilnika, |
| - 20 godina | - 2,00 bruto plaće iz ovog Pravilnika, |
| - 25 godina | - 2,50 bruto plaće iz ovog Pravilnika, |
| - 30 godina | - 3,00 bruto plaće iz ovog Pravilnika, |
| - 35 godina | - 3,50 bruto plaće iz ovog Pravilnika, |
| - 40 godina | - 4,00 bruto plaće iz ovog Pravilnika. |

Radniku će se isplatiti nagrada iz stavka 1. ovog članka tijekom godine u kojoj je na nju stekao pravo.

Članak 51.

U povodu Dana svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti u najmanjem iznosu na koji se, prema propisima ne plaća porez.

Odluku o visini naknade i njenoj isplati donosi direktor.

Članak 52.

Radniku se za postignute iznadprosječne rezultate može isplatiti prigodna godišnja nagrada u visini do neoporezivog iznosa određenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Odluku o visini nagrade i njenoj isplati donosi Turističko vijeće.

Članak 53.

Radniku se može dati dar u naravi do vrijednosti na koji se iznos prema propisima ne plaća porez, a prema odluci direktora.

Članak 54.

Radniku može pripasti naknada za izum i tehničko unapređenje.

Posebним ugovorom između radnika i poslodavca uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovog članka.

VIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 55.

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

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 nadoknađuju u jednakim dijelovima.

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

Članak 56.

U slučaju kada se visina štete ne može utvrditi u točnom iznosu ili bi utvrđivanje njezina iznosa uzrokovalo nerazmjerne troškove, utvrđuje se paušalni iznos naknade štete na temelju knjigovodstvene vrijednosti uništene ili oštećene stvari.

Članak 57.

Postojanje štete, okolnosti pod kojim je nastala, visini štete, počinitelja, kao i visinu naknade štete utvrđuje povjerenstvo koje imenuje Turističko vijeće.

Članak 58.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio poslodavac, dužan je Zajednici nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 59.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Zajednica je radniku dužna nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

IX. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 60.

Radnik kome nedostaje najviše pet godina života ili radnog staža do ostvarivanja uvjeta za mirovinu, može se staviti na raspolaganje, s tim da do umirovljenja ima pravo na naknadu plaće u visini koju je ostvario u mjesecu koji je prethodio mjesecu u kojem je stavljen na raspolaganje.

Članak 61.

Kada se tijekom radnog vijeka radniku smanji njegova radna sposobnost zbog godina starosti, općeg zdravstvenog stanja, fizičke i psihičke iscrpljenosti, povrede na radu, invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti, te drugih razloga koji se utvrđuju ovim Pravilnikom, poslodavac je dužan osigurati povoljnije uvjete rada za tog radnika (lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima i sl.) bez umanjenja njegove plaće koju je ostvarivao u vremenu prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

Članak 62.

Naknada plaće koja radniku – osobi s invaliditetom pripada od dana nastanka invalidnosti ili do dana utvrđene smanjene sposobnosti zbog nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto ne može biti manja od iznosa plaće radnog mjesta na koje je do tada bio postavljen, odnosno raspoređen.

Članak 63.

Radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez njegove krivnje ili profesionalnog oboljenja, isplatit će se plaća za skraćeno radno vrijeme i naknada u visini razlike između naknade koju ostvaruje prema posebnim propisima i plaće radnog mjesta na koje je postavljen, odnosno raspoređen.

X. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 64.

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

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

Članak 65.

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

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga postupka u odnosu na druge radnike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je prema posebnim propisima i pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 66.

Radniku prestaje radni odnos na način i uz uvjete utvrđene zakonom i to:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrš 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- otkazom ugovora o radu i
- odlukom nadležnog suda.

Članak 67.

Ugovor o radu mogu otkazati i poslodavac i radnik.

Ugovor o radu zasniva i otkazuje u odnosu na direktora Turističko vijeće, a u odnosu na ostale radnike direktor.

Članak 68.

Ugovor o radu uz propisani ili ugovorni otkazni rok (redoviti otkaz), može se otkazati ako za to ima opravdani razlog u slučaju ukoliko:

- prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
- radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 69.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima Zajednice.

Pri odlučivanju o poslovno ili osobno uvjetovanom otkazu poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama održavanja koji tereti radnika.

Članak 70.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu, 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 objiju stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Članak 71.

Nije li ugovorom o radu drugačije ugovoreno, radnik i poslodavac mogu otkazati ugovor o radu uz otkazne rokove u najmanjem trajanju određenom zakonom.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 72.

O pravu i obvezama radnika odlučuje direktor u skladu sa Zakonom i drugim propisima te Statutom i općim aktima Zajednice.

Članak 73.

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

O odluci o ostvarivanju prava Zajednica je dužna dati radniku pouku o pravu ulaganja zahtjeva za ostvarivanje prava i upozoriti ga na rok za ulaganje zahtjeva te na tijelo kojem se upućuje zahtjev.

Odluke o ostvarivanju prava neposredno se uručuju radniku ili dostavljaju preporučenom pošiljkom na posljednju prijavljenu adresu radnika.

Ako radnik odbije primiti odluku dostavljanje se vrši isticanjem na oglasnoj ploči Zajednice.

Članak 74.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa ima pravo na podnošenje žalbe Turističkom vijeću.

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 75.

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

Članak 76.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osam (8) dana od njegova donošenja, a istovremeno prestaje važiti Pravilnik o radnim odnosima, plaćama i drugim pravima i obvezama radnika turističkog ureda Turističke zajednice područja „Dravski peski“ od 28. ožujka 2024. godine (Broj: 44/24).

TURISTIČKO VIJEĆE TURISTIČKE ZAJEDNICE PODRUČJA „DRAVSKI PESKI“

Broj: 123/24

Kloštar Podravski, 4.9.2024.



**Predsjednik Turističke zajednice
područja „Dravski peski“**

Vjekoslav Maletić

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23), članka 17. Zakona o turističkim zajednicama i promicanju hrvatskog turizma (NN 52/19 i 42/20) i članka 23. Statuta Turističke zajednice područja „Dravski peski“ (Službeni glasnik Koprivničko-križevačke županije br. 13/20 – u daljnjem tekstu: Statut) Turističko vijeće Turističke zajednice područja „Dravski peski“ na 2. sjednici održanoj 27. rujna 2024. godine donijelo je

**I. Izmjene i dopune Pravilnika o radnim odnosima, plaćama te drugim pravima
i obvezama radnika Turističke zajednice područja „Dravski peski“**

Članak 1.

U preambuli se „članak 17. Zakona o turističkim zajednicama i promicanju hrvatskog turizma“ mijenja u „članak 18. Zakona o turističkim zajednicama i promicanju hrvatskog turizma“.

Članak 2.

Ostale odredbe Pravilnika ostaju nepromijenjene.

Članak 3.

Ove Izmjene i dopune Pravilnika objavit će se na službenoj internetskoj stranici Turističke zajednice područja „Dravski peski“ i stupaju na snagu danom objave.

**TURISTIČKO VIJEĆE
TURISTIČKE ZAJEDNICE PODRUČJA „DRAVSKI PESKI“**

Broj: 137/24

Kloštar Podravski, 27.9.2024.



**Predsjednik Turističke zajednice
područja „Dravski peski“**

Vjekoslav Maletić