

Na temelju članka 125. i 126. Zakona o radu (NN, 149/09), članka 17, stavka 1, točke 5 i članka 21., stavka 4. Zakona o turističkim zajednicama i promicanju hrvatskog turizma (NN br. 152/08) i članka 27. Statuta, Turističko vijeće donijelo je

PRAVILNIK O RADU

Turističkog ureda TZO Mrkopalj

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se prava, obveze i odgovornosti radnika iz radnog odnosa, kao i obveze Zajednice prema radniku.

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na sve radnike koji su zaposleni u Turističkom uredu zajednice bez obzira na to da li su zasnovali radni odnos u Turističkom uredu na određeno ili neodređeno vrijeme, da li rade s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom, odnosno imaju li status pripravnika.

Članak 3.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti da se upozna s odredbama ovog Pravilnika, s organizacijom rada i pravilima iz zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drugačije određeno.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba važećeg Pravilnika o radu i Pravilnika o sistematizaciji radnih mjesta, i drugim materijalnim pravima, iste postaju sastavni dio prava i obveza radnika i poslodavca iz sklopljenih ugovora.

Članak 4.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama Zajednice, odnosno ovlaštenih osoba Zajednice, dužan je usavršavati svoje znanje i vještine, štiti poslove i interese Zajednice i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada, a Zajednica je obvezna radniku za obavljen rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Zajednica uz puno poštivanje prava i dostojanstva radnika jamči mogućnost izvršavanja njegovih ugovornih obveza, sve dok rad i ponašanje radnika ne štete poslovanju i ugledu Zajednice i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja

Članak 5.

Turističko vijeće Zajednice utvrđuje potrebe za zasnivanjem radnog odnosa s novim radnikom, te način popunjavanja slobodnih radnih mjesta.

Osobe koje se zapošljavaju u Turističkom uredu moraju, osim općeg uvjeta utvrđenog Zakonom, ispunjavati uvjete utvrđene posebnim zakonskim propisima (*Pravilnik o posebnim uvjetima koje moraju ispunjavati zaposleni u turističkom uredu turističke zajednice općine, grada, županije i glavnom uredu Hrvatske turističke zajednice* (NN 110/10) i ovim Pravilnikom.

Posebni uvjeti se utvrđuju ovim Pravilnikom, a navedeni su u opisu svakog radnog mjesta koji je propisan Pravilnikom o ustrojstvu, organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i opisom poslova u Turističkoj zajednici općine Mrkopalj.

2. Osobni podaci

Članak 6.

Prilikom zasnivanja, te za trajanja radnog odnosa radnika, Zajednica prikuplja osobne podatke svakog radnika koji su u svezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

Prigodom zasnivanja radnog odnosa ne smiju se od radnika tražiti podaci koji nisu u neposrednoj vezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

Prikupljeni osobni podaci radnika predstavljaju poslovnu tajnu Zajednice.

3. Ugovor o radu

Članak 7.

Radni odnos između radnika i Zajednice zasniva se isključivo ugovorom o radu, sastavljenom u pisanom obliku.

Ugovor o radu s direktorom Turističkog ureda u ime Zajednice zaključuje predsjednik Zajednice, a s ostalim zaposlenicima direktor Turističkog ureda.

Članak 8.

Ugovor o radu sadrži uglavke utvrđene odredbama Zakona o radu, sukladno članku 12., s time da se na sva ona pitanja koja nisu regulirana ugovorom o radu primjenjuju odredbe ovog Pravilnika i odluke Turističkog vijeća donesene u skladu s ovim Pravilnikom.

Članak 9.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radniku se stavljaju na uvid akti Zajednice neophodni za upoznavanje s općim pravima i obvezama radnika za vrijeme trajanja radnog odnosa.

Članak 10.

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

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje Zajednicu i radnika dok ga jedan od njih ne otkáže ili dok ne prestane na drugi način propisan zakonom.

Članak 11.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani:

- rokom;
- izvršenjem određenog posla;
- nastupanjem određenog događaja.,

Ugovor o radu iznimno će se sklopiti na određeno vrijeme, osobito ako se radi o sezonskom poslu, zamjeni

privremeno nenazočnog radnika, narudžbi stvarno ograničenoj vremenom ili nekom drugom privremenom povećanju obujma poslova, privremenim poslovima za koje Zajednica ima iznimnu potrebu i u drugim slučajevima sukladno Zakonu o radu kada to odredi Zajednica.

Zajednica ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine.

Iznimno od stavka 3. ovog članka ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od tri godine, samo ako je to potrebno radi zamjene privremeno nenazočnog radnika, ili je zbog nekih drugih razloga dopušteno zakonom.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena, odnosno prestankom drugog razloga zbog kojeg je sklopljen.

4. Probni rad

Članak 12.

Ako to zahtijevaju potrebe, pri sklapanju ugovora o radu, može se ugovoriti probni rad. Odluku o tome da li je potrebno ugovoriti probni rad donosi direktor Turističkog ureda.

Članak 13.

Probni rad traje najduže šest (6) mjeseci.

Direktor Turističkog ureda odlučuje o dužini trajanja probnog rada pri sklapanju ugovora o radu.

Članak 14.

Ako radnik za vrijeme trajanja probnog rada ne zadovolji odnosno bude donesena nepovoljna ocjena njegovog rada, rješenje kojim se ocjenjuje njegov rad sadrži i otkazni rok.

Rješenje iz prethodnog stavka se može donijeti i prije proteka cjelokupnog vremena trajanja probnog rada, ako se pokaže evidentnim da radnik ne zadovoljava na radnom mjestu na kojem je raspoređen.

III. PRIPRAVNICI I OBRAZOVANJE

1. Pripravnici

Članak 15.

Pripravnici su samo radnici koji zasnivaju radni odnos bez radnog iskustva.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme, osim kod slučaja mjera HZZ koje su zasebno definirane.

Pripravnik se raspoređuje na radno mjesto u Turističkom uredu, a pod uvjetima koji su utvrđeni aktima Zajednice, i posebnim propisima.

Članak 16.

Tijekom pripravničkog staža pripravnik se osposobljava i stječe praksu po programu koji utvrđuje Turističko vijeće Zajednice.

Za praćenje pripravničkog staža direktor imenuje mentora, koji prati rad pripravnika, i po isteku pripravničkog

staža ocjenjuje rad pripravnika.

Članak 17. Pripravnički staž

traje najduže dvanaest (12) mjeseci.

Direktor Turističkog ureda može na prijedlog mentora – osobe zadužene za praćenje pripravničkog staža, skratiti trajanje istog.

IV. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

1. Radno vrijeme

Članak 18.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

Radno vrijeme se raspoređuje ravnomjerno na pet (5) radnih dana.

Radnik ima pravo na povećanje ostvarene vrijednosti neto sati radnog mjesta:

- za rad nedjeljom 40%
- za noćni rad (22:00 – 06:00) 30%
- za rad na blagdane i neradne dane propisane Zakonom 50%

Ako se zakonom ili drugim propisom odredi radno vrijeme kraće od radnog vremena iz stavka 1. ovog članka, Zajednica će to kraće radno vrijeme potvrditi kao puno radno vrijeme radnika.

Članak 19.

Direktor Turističkog ureda utvrđuje raspored radnog vremena, njegov početak i kraj, te preraspodjelu radnog vremena i skraćeno radno vrijeme.

2. Raspoređivanje

Članak 20.

Radnik se raspoređuje na radno mjesto radi kojeg je zasnovaio radni odnos, odnosno sklopio ugovor o radu.

Članak 21.

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

3. Prekovremeni rad

Članak 22.

Radnik na pisani zahtjev direktora Turističkog ureda mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, te u drugim slučajevima prijeke potrebe.

Prekovremeni rad ne smije trajati duže od osam sati (8) sata tjedno niti duže od sto osamdeset (180) sati

godišnje.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 23.

Radnik koji radi najmanje šest (6) sati ima pravo na stanku (odmor) u tijeku rada od trideset minuta, u vremenu utvrđenom odlukom direktora Turističkog ureda.

2. Dnevni odmor

Članak 24.

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

3. Tjedni odmor

Članak 25.

Tjedni odmor radnik će koristiti subotom i nedjeljom, ili samo nedjeljom, a ako zbog potrebe posla radnik bude radio za vrijeme navedenog tjednog odmora, osigurati će mu se dan odmora u narednom tjednu.

4. Godišnji odmor

Članak 26.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana).

Ukupno trajanje godišnjeg odmora za svakog pojedinog radnika utvrđuje se tako da se najkraćem trajanju godišnjeg odmora iz predhodnog stavka pribrajaju dani godišnjeg odmora i to sljedeće:

a) složenosti poslova i radnog mjesta:

- radnicima s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima	4 dana
- radnicima raspoređenim na radna mjesta gdje se traži VSS	3 dana
- radnicima raspoređenim na radna mjesta gdje se traži VŠS	2 dana
- radnicima raspoređenim na radna mjesta gdje se traži SSS	1 dan

b) radnom stažu:

- za radnike do 4 godine navršenog staža	1 dan
- za radnike od 5 do 10 godina staža	2 dana
- za radnike preko 10 do 15 godina staža	3 dana
- za radnike preko 15 do 20 godina staža	5 dana
- za radnike preko 20 do 25 godina staža	7 dana
- za radnike preko 25 godina staža	8 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 27.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora određuje, odnosno odobrava direktor Turističkog ureda, u skladu s planom godišnjih odmora.

Ako je radnik zasnovao radni odnos tijekom kalendarske godine, a nema šest mjeseci neprekidnog radnog staža ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada.

Članak 28.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku pripada naknada u visini plaće. Naknada iz stavka 1. ovog članka isplaćivati će se radniku u redovnom režimu isplate plaća.

5. Dopusti

5.1. Plaćeni dopust

Članak 29.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od ukupno najviše 7 radnih dana tijekom jedne kalendarske godine za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji, selidbe u vrijeme nastupanja, ili neposredno nakon tih događaja, prema slijedećim kriterijima:

- sklapanje braka, pet (5) radnih dana
- rođenje djeteta, pet (5) radnih dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojitelja i unuka, pet (5) radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, roditelja supružnika, dva (2) radna dana
- selidbe u istom mjestu, dva (2) radna dana
- selidbe na udaljenost veću od 50 km, tri (3) radna dana

Odluku o odobravanju dopusta iz prethodnog stavka donosi direktor Turističkog ureda.

Članak 30.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust do 30 dana u slučajevima stručnog usavršavanja.

Odluku o odobravanju dopusta iz prethodnog stavka donosi direktor Turističkog ureda.

5.2. Neplaćeni dopust

Članak 31.

Temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika Zajednica može pisanom odlukom odobriti neplaćeni dopust radniku za njegove važne osobne potrebe kao što su njega bolesnog člana uže obitelji, obrazovanje te iz drugih opravdanih osobnih razloga, ako to priroda posla dopušta.

Prava i obveze radnika iz radnog odnosa miruju za vrijeme neplaćenog dopusta.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Sigurnost i zaštita na radu

Članak 32.

Zajednica ima obvezu stvoriti uvjete rada kojima će štiti zdravlje i omogućiti siguran rad radnika.

Zajednica je dužna osigurati osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Članak 33.

Zajednica osigurava provedbu propisanih mjera zaštite na radu.

Obveza svakog radnika je da sudjeluje u provedbi sustava zaštite na radu, te da u svakodnevnom radu primjenjuje interna pravila, zakone i druge propise o zaštiti na radu.

2. Zaštita života i zdravlja

Članak 34.

Zajednica na vlastiti trošak osigurava liječnički pregled radnika sukladno ugovoru o radu, odredbama Pravilnika, zakona i drugih propisa.

Članak 35.

U obavljanju svojih svakodневnih poslova, radnik je obvezan raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život ili zdravlje, kao i zdravlje i živote drugih radnika, te sigurnost opreme i strojeve.

Članak 36.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Zajednicu o bolesti ili o drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveze preuzete ugovorom o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima radnik dolazi u dodir.

O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Zajednicu o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku 3 dana dužan joj je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Članak 37.

Zabranjen je rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava.

Pušenje je, sukladno zakonu i drugim propisima, dozvoljeno samo izvan uredskih prostorija dok posebni pušački prostori u interijeru nisu označeni.

VII. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

1. Zaštita dostojanstva i zaštita od diskriminacije

Zajednica štiti dostojanstvo radnika, koji neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije poduzimanjem preventivnih mjera.

Članak 38.

za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, te uznemiravanje iz stavka 1. ovog članka predstavlja povredu obveze iz ugovora o radu.

2. Postupak zaštite

Članak 39.

Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe Zajednici radi zaštite dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu.

Pritužba se podnosi u pismenom obliku, ili usmeno na zapisnik.

Članak 40.

Osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika i njezinog zamjenika imenuje direktor Turističkog ureda.

Članak 41.

Kad ovlaštena osoba primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika dužna je u roku 8 dana ispitati pritužbu i poduzeti mjere radi sprečavanja nastanka uznemiravanja radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, te izvesti druge dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica, i o svemu sastaviti zapisnik.

Članak 42.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba iz čl. 40 ovog Pravilnika koja je rješavala pritužbe, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene što mora biti konstatirano u zapisniku iz članka 41. ovog Pravilnika.

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 43.

Ugovor o radu prestaje na jedan od načina utvrđenih zakonom.

Članak 44.

U slučaju prestanka radnog odnosa radnika na temelju redovitog otkaza Zajednice primjenjuje se otkazni rok utvrđen člankom 114. Stavak 1. Zakona o radu.

U slučaju otkaza koji radnik daje poslodavcu, primjenjuje se otkazni rok utvrđen Ugovorom o radu, ako je određen.

Članak 45.

Za trajanja otkaznog roka radnik ima pravo na četiri (4) sata tjednog izbjivanja s posla radi traženja novog posla, a uz naknadu plaće.

Radni odnos sa Zajednicom ne može prestati dok radnik nije u cijelosti podmirio sve svoje dugove prema Zajednici.

IX. ODGOVORNOST ZA ŠTETU RADNIKA

Članak 46.

Radnici u Turističkom uredu dužni su se pridržavati usmenih i pismenih uputa dobivenih od svojih pretpostavljenih, ugovora o radu, akata zajednice, odluka Turističkog vijeća, te propisa Republike Hrvatske.

Radnici su dužni suzdržati se od ponašanja kojim bi mogli prouzročiti štetu Zajednici odnosno obvezni su štiti

imovinu i poslovne interese Zajednice.

Članak 47.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Zajednici, dužan je štetu nadoknaditi, a ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.

U slučaju da se za svakog radnika ne može utvrditi opseg štete koji je uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Radnik koji na radu, ili u svezi s radom, namjerno, ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu koju je trećoj osobi nadoknabila Zajednica, dužan je zajednici naknaditi puni iznos isplaćen trećoj osobi.

X. PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

1. Plaća

Članak 48.

Za obavljeni rad, radnik ima pravo na plaću koja se isplaćuje u novcu najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

Za vrijeme opravdane spriječenosti za rad radnik ima pravo na naknadu plaće, koja se isplaćuje zajedno s plaćom, odnosno umjesto nje, u rokovima isplate plaće.

Članak 49.

Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme i normalni radni učinak uz prosječan mjesečni fond od 174 sati čini ugovorena brutto plaća.

Odluku o iznosu osnovne plaće donosi Turističko vijeće, a osnovica za izračun brutto plaće ne smije biti niža od osnovice za obračun doprinosa koju donosi i mijenja Ministarstvo financija.

Članak 50.

Pod normalnim učinkom podrazumijevaju se uobičajen način, vrijeme i kvaliteta izvršenja radnog zadatka na radnom mjestu na koje je radnik raspoređen.

Članak 51.

U dane godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, državnih i vjerskih blagdana propisanih zakonom radnik ima pravo na naknadu u visini plaće, koja se isplaćuje u redovnom režimu isplate plaće.

Članak 52.

Plaća pripravnika iznosi sedamdeset posto (70%) osnovne plaće koja je utvrđena za radno mjesto za koje se pripravnik osposobljava.

Članak 53.

Osnovna plaća zaposlenika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža po 0,5%.

2. Isplata na teret troškova poslovanja

Članak 54.

Radniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada dnevica u iznosu propisanom Zakonom.

Radniku na službenom putovanju pripada naknada prijevoznih i drugih troškova i naknada punog iznosa hotelskog računa za noćenje.

Cijela dnevica priznaje se za vrijeme provedeno na službenom putovanju od 12 do 24 sata, a pola dnevnice za vrijeme od 8 do 12 sati.

Članak 55.

Dnevica i naknada troškova za službeno putovanje u inozemstvo obračunava se na način kako je to utvrđeno za neprofitne organizacije.

Članak 56.

Radniku pripada naknada troškova prijevoza na rad i s rada u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne karte.

Članak 57.

Radnik ima pravo na potpore, jubilarne nagrade, otpremninu i slična primanja, a sve do visine koja je kao maksimalna propisana poreznim propisima kao neoporeziva.

XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 58.

Odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa donosi Zajednica, ako zakonom, drugim propisom, ili Pravilnikom za donošenje pojedinih odluka nije ovlašteno drugo tijelo ili osoba.

Članak 59.

Sve međusobne sporove Zajednica i radnik nastojat će, sukladno mogućnostima riješiti mirnim putem.

Članak 60.

Sve odluke o pravu i obvezama radnika uručuju se radniku neposredno na ruke u prostorijama Zajednice uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pisanu odluku.

U slučaju da se dostava ne može izvršiti na način iz stavka 1. ovog članka, dostava se vrši poštom, preporučeno s povratnicom na adresu prebivališta.

Ako se dostava ne može izvršiti na način iz stavka 2. ovog članka, odluka će se staviti na oglasnu ploču Zajednice uz naznaku datuma, te će se smatrati da je istekom osmog dana od stavljanja na oglasnu ploču dostavljena radniku.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 61.

Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na zakonom propisan način za njegovo donošenje.

Članak 62.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se na oglasnoj ploči Zajednice.

Pravilnik se objavljuje na način propisan pravilnikom ministra nadležnog za rad.

Predsjednik: