

Na temelju članka 24. Statuta Turističke zajednice Općine Oprtalj („Službene novine Općine Oprtalj – Portole“ broj 8/20.), u svezi s člankom 26. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14., 127/17., 98/19.), člankom 18. i člankom 21. Zakona o turističkim zajednicama i promicanju hrvatskog turizma („Narodne novine“ broj 52/19., 42/20.), Turističko vijeće Turističke zajednice Općine Oprtalj na 2. sjednici održanoj elektroničkim putem od 07. do 08. ožujka 2022. godine donosi sljedeći

PRAVILNIK O RADU TURISTIČKE ZAJEDNICE OPĆINE OPRTALJ

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- 1) Ovim Pravilnikom uređuju se radni odnosi kod Turističke zajednice Općine Oprtalj (u daljnjem tekstu: Poslodavac), a osobito zasnivanje i prestanak radnog odnosa, uvjeti rada, prava i obveze radnika i Poslodavca, plaće kao i ostala pitanja u svezi s radnim odnosom.
- 2) Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređeni ugovorom o radu.
- 3) Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom na odgovarajući način se primjenjuju odredbe Zakona o radu (u daljnjem tekstu: Zakon), podzakonskih propisa, Statuta i općih akata Poslodavca.

Članak 2.

- 1) Radnik je obavezan savjesno i stručno obavljati poslove radnog mjesta za koje je zasnovao radni odnos.
- 2) Radnik je dužan prema nalogima i uputama Poslodavca usavršavati svoje znanje i radne vještine i štiti poslovne interese Poslodavca.
- 3) Radnik je dužan pridržavati se disciplinskih pravila koja proizlaze iz organizacije rada i pravila struke.
- 4) Poslodavac će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 3.

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

Članak 4.

- 1) Odluku o potrebi zapošljavanja kod Poslodavca donosi direktor sukladno godišnjem planu i programu rada.
- 2) Javni natječaj za prijem u radni odnos objavit će se na oglasnoj ploči Poslodavca i internetskim stranicama Poslodavca.
- 3) Odluku o izboru kandidata donosi direktor koji sa radnikom potpisuje ugovor o radu.

Članak 5.

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

1. Ugovor o radu

Članak 6.

- 1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku te mora sadržavati sve odredbe propisane Zakonom.
- 2) Radnik je dužan stupiti na rad na dan koji je određen ugovorom o radu.
- 3) Najkasnije s danom početka rada radniku se mora omogućiti uvid u ovaj Pravilnik i ostale akte kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.
- 4) Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, ugovor će se otkazati s tim danom.

Članak 7.

- 1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme osim u slučajevima kada je to zakonom drugačije određeno.
- 2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom.
- 3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 8.

- 1) Iznimno, kada za to postoji stvaran i važan razlog, ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme, osobito kada se radi o:
 - sezonskom poslu,
 - zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
 - vremenski i stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju opsega poslova,
 - obavljanju privremenih poslova za koje Poslodavac ima iznimnu potrebu,
 - ostvarenju određenog poslovnog pothvata,
 - sudjelovanju na vremenski ograničenim projektima,
 - drugim slučajevima utvrđenim Zakonom.
- 2) Poslodavac ne smije s radnikom sklopiti jedan ili više ugovora o radu na određeno vrijeme temeljem kojih se radni odnos zasniva za neprekinuto razdoblje duže od 3 godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika ili u drugim slučajevima dopuštenim Zakonom.

Članak 9.

- 1) Poslodavac mora radniku koji je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme sukladno odgovarajućim radnim mjestima.
- 2) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

- 1) Ugovor o radu može sklopiti osoba koja je navršila osamnaest godina života, na način i po postupku propisanom Zakonom.
- 2) Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u svezi s tim ugovorom ako zakonom za pojedine poslove ne bi bilo drukčije određeno.

Članak 11.

- 1) Radnik je dužan prilikom sklapanja ugovora o radu obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima radnik, izvršavajući obveze iz ugovora o radu, dolazi u dodir.
- 2) Poslodavac može, radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, uputiti radnika na liječnički pregled.
- 3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovog Pravilnika snosi Poslodavac.

3. Zaštita privatnosti radnika

Članak 12.

- 1) Poslodavac smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama osobne podatke radnika ako je to određeno propisima te ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza radnika iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom sukladno propisima i ovom Pravilniku.

4. Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa

Članak 13.

- 1) Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljenu rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.
- 2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.
- 3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
- 4) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.
- 5) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

5. Probni rad

Članak 14.

- 1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- 2) Duljina probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu no ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- 3) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi najmanje sedam dana.

6. Obrazovanje i osposobljavanje

Članak 15.

- 1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, a radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.
- 2) Ukoliko Poslodavac, u skladu sa svojim potrebama, uputi radnika na obrazovanje, međusobna prava i obveze uredit će se posebnim ugovorom.

7. Volonteri

Članak 16.

- 1) Poslodavac može primati na rad volontere pod uvjetima propisanim posebnim zakonom.
- 2) Poslodavac s volonterom sklapa ugovor o volonterskom radu u pisanom obliku, s tim da se na volontera primjenjuju odredbe o radnim odnosima propisane zakonom, drugim propisima i ovim Pravilnikom, osim odredbi o plaći, naknadi plaće te materijalnim pravima radnika.

III. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 17.

- 1) Puno radno vrijeme radnika iznosi četrdeset sati tjedno.
- 2) Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je Poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 18.

Ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme, ako potrebe Poslodavca, priroda i opseg posla i organizacija rada to zahtijevaju.

3. Prekovremeni rad

Članak 19.

- 1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- 2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- 3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
- 4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.
- 5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- 6) 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 i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

4. Raspored radnog vremena

Članak 20.

- 1) Dnevno radno vrijeme iznosi osam sati, u pravilu je jednokratno i obavlja se tjedno od ponedjeljka do petka.
- 2) Poslodavac može svojom odlukom utvrditi drugačiji tjedni raspored radnog vremena, te drugačije trajanje i raspored dnevnog radnog vremena, kada potreba posla to zahtijeva sukladno odredbama Zakona.
- 3) Poslodavac mora obavijestiti radnike o promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

IV. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka, dnevni i tjedni odmor

Članak 21.

- 1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor od najmanje trideset minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.
- 2) Vrijeme korištenja stanke u smislu stavka 1. ovog članka određuje Poslodavac posebnom odlukom.

Članak 22.

- 1) Dnevni odmor iznosi najmanje dvanaest sati neprekidno.
- 2) Trajanje dnevnog odmora za svakog radnika posebno utvrdit će se ugovorom o radu.

Članak 23.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata.

2. Godišnji odmor

Članak 24.

- 1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset radnih dana (četiri tjedna).
- 2) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada kod Poslodavca.

Članak 25.

Dodatne dane godišnjeg odmora radnik ostvaruje:

a) s obzirom na dužinu ukupnog radnog staža:

- do 5 godina - 1 dan,
- do 10 godina - 2 dana,
- do 15 godina - 3 dana,
- do 20 godina - 4 dana,
- do 30 godina - 5 dana,
- više od 30 godina - 6 dana,

b) s obzirom na složenost poslova, za obavljanje poslova:

- radnoga mjesta direktora - 2 dana,
- radnoga mjesta na kojima se obavljaju stručni poslovi - 1 dan,

c) s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, usvojitelju ili staratelju s jednim djetetom do 15 godina starosti - 1 dan,

- roditelju, usvojitelju ili staratelju s dvoje ili više djece do 15 godina starosti - 2 dana,
- roditelju, usvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju bez obzira na ostalu djecu - 3 dana,
- radniku s invaliditetom - 3 dana.

Članak 26.

1) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se dvadeset radnih dana uvećaju za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama stavka 1. članka 26. ovog Pravilnika, s time da ukupno trajanje godišnjeg odmora može iznositi najduže trideset radna dana.

2) Blagdani i neradni dani određeni Zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 27.

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

2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

3) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

4) Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti Poslodavca najmanje tri dana ranije.

Članak 28.

1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, u skladu s kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom, ugovorom o radu i Zakonom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

3) Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

3. Plaćeni dopust

Članak 29.

1) 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 i to za:

- sklapanje braka - 5 radnih dana,
- rođenje djeteta - 5 radnih dana,
- smrti supružnika, roditelja, djeteta ili unuka - 5 radnih dana,
- smrti roditelja bračnog i vanbračnog supružnika, djedova ili baka, braće ili sestara - 3 radna dana,
- teške bolesti supružnika, roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja - 3 radna dana,
- selidbe u drugo mjesto - 3 radna dana,
- selidbe u istome mjestu - 2 radna dana,
- elementarne nepogode koje su prouzročile teža oštećenja ili uništenja objekata za stanovanje radnika - 5 radnih dana,
- davanja krvi kao dobrovoljni darivatelj - 1 radni dan,

- za pripremu i polaganje stručnog ispita prvi put – 3 radna dana,
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. – 2 radna dana.

2) 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 prema drugim osnovama.

4. Neplaćeni dopust

Članak 30.

1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom nije drukčije određeno.

V. PLAĆA I DRUGI PRIMICI RADNIKA

1. Plaća za izvršeni rad

Članak 31.

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

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,
- dodataka na plaću po osnovi radnog staža,
- dodataka na plaću temeljem posebnih uvjeta,
- uvećanje plaće za izuzetne radne rezultate.

Članak 32.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak, na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi utvrđuje se tako da se vrijednost utvrđene bruto osnovice koja iznosi 4.801,52 kn množi koeficijentom složenosti utvrđenim za određeno radno mjesto polazeći od sljedećih koeficijenata:

- radno mjesto direktora - 2,20,
- radno mjesto stručnog suradnika - 2,00.

Članak 33.

1) Osnovna plaća povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5%.

2) Pravo na povećanje osnovne plaće prema stavku 1. ovog članka, pripada radniku za radni staž koji je upisan u radnu knjižicu, uvećan za tekući radni staž kod Poslodavca.

Članak 34.

1) U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnoga vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi u dane blagdane ili neradne dane propisane zakonom, nedjeljom, u noćnom radu ili prekovremeno ima pravo na sljedeće povećanje plaće:

- za rad u dane blagdane i neradne dane propisane zakonom za 50%,
- za prekovremeni rad za 50%,
- za rad nedjeljom za 35%
- za noćni rad za 30%.

2) Pod noćnim radom iz prethodnog stavka smatra se rad između 22,00 i 6,00 sati sljedećeg dana.

3) Ukoliko se rad radnika obavlja uz istodobno prisustvo više posebnih uvjeta, dodaci se kumuliraju, osim ako je državni blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom, nedjelja.

4) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Članak 35.

Radnik ima pravo na naknadu osnovne plaće:

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora,
- za vrijeme korištenja plaćenog dopusta,
- za dane blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- u drugim slučajevima propisanim Zakonom.

Članak 36.

1) U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 80% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

2) Naknada u visini 100% iznosa plaće pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

Članak 37.

1) Plaća se isplaćuje u pravilu jednom mjesečno i to krajem mjeseca za tekući mjesec.

2) Izuzetno, ukoliko okolnosti poslovanja koje su izvan utjecaja Poslodavca onemogućuju izvršenje obveze u smislu prethodnog stavka ovog članka isplata plaće izvršiti će se što je prije moguće prema konkretnim okolnostima i uvjetima poslovanja.

2. Drugi novčani i nenovčani primici radnika

Članak 38.

1) Radnik može ostvariti pravo na neoporezive isplate (božićnica, regres, topli obrok) sukladno poreznim propisima ukoliko su za tu svrhu osigurana sredstva u financijskom planu Poslodavca.

2) Odluku o visini isplata iz stavka 1. ovog članka donosi direktor.

Članak 39.

Radnik kojemu sporazumno, na osobni zahtjev ili sukladno zakonu prestaje radni odnos radi odlaska u mirovinu, ima pravo na otpremninu u iznosu tri prosječne mjesečne plaće koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

Članak 40.

1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla na sljedeći način:

- ako stvarno koristi javni prijevoz – u iznosu cijene kupljene prijevozne karte koja je za poslodavca najpovoljniji trošak javnog prijevoza (pojedinačna, mjesečna ili godišnja karta) i koja radniku omogućava pravodobni dolazak na posao i odlazak s posla,
- ako koristi osobni automobil ili drugi oblik prijevoza isplaćuje se naknada kako slijedi:
 - a) u slučaju udaljenosti od mjesta stanovanja do mjesta rada do 49 km, u iznosu od 0,80 kn / km,
 - b) u slučaju udaljenosti od mjesta stanovanja do mjesta rada većoj od 49 km, u iznosu od 0,40 kn / km.

2) Radniku kojemu je adresa stanovanja udaljena od adrese rada manje od 5 km nema pravo na naknadu troškova prijevoza iz stavka 1. ovog članka.

3) Udaljenost između adrese stanovanja i adrese rada utvrđuje se prema planeru putovanja Hrvatskog autokluba, kao najkraća ruta bez naplate sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom).

4) U slučaju promjene adrese stanovanja radnik mora poslodavcu bez odgode dostaviti odgovarajući dokaz o istome, u protivnom ne može ostvariti pravo na naknadu troškova s izmijenjenim uvjetima.

5) Stvarni troškovi prijevoza i naknada troškova prijevoza isplaćuju se istovremeno s isplatom plaće, i to samo za dane provedene na radu, a prema službenoj evidenciji o prisutnosti na radu.

Članak 41.

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

2) Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

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

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

Članak 42.

1) Radniku na službenom putu isplatiti će se i drugi troškovi službenog putovanja, uz priloženi račun, kao što su troškovi poštarina, cestarina, mostarina, prolaska kroz tunel, lokalnog prijevoza (tramvaja, autobusa, taksija) i dr.

2) Dnevnice za službena putovanja u zemlji i inozemstvu isplaćuju se za putovanja iz mjesta rada ili prebivališta, odnosno uobičajenog boravišta radnika koji se upućuje na službeno putovanje u drugo mjesto udaljeno najmanje 30 kilometara, radi obavljanja određenih poslova njegovog radnog mjesta, pohađanje seminara, sudjelovanje na konferencijama i sl.a u svezi s djelatnosti Poslodavca.

3) Po povratku sa službenog putovanja radnik je obavezan u roku od tri dana podnijeti pisano izvješće i obračun.

VI. ZAŠTITA PRAVA, ZDRAVLJA I SIGURNOSTI RADNIKA NA RADU

Članak 43.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika te u tom smislu održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečavati opasnost na radu, i osposobljavati za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Članak 44.

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

2) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

VII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 45.

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

Članak 46.

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

Članak 47.

1) Ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), može se otkazati ako za to postoji opravdani razlog, i to u slučajevima:

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

2) Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima predviđenim ovim Pravilnikom.

3) Pri odlučivanju o poslovno ili osobno uvjetovanom otkazu Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 48.

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

2) 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 49.

1) Osim ako ugovorom o radu nije drugačije ugovoreno, radnik i Poslodavac mogu otkazati ugovor o radu u trajanju određenom Zakonom, ovisno o vremenu provedenom u radnom odnosu kod Poslodavca.

2) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Članak 50.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati ako je takva mogućnost otkazivanja njime predviđena.

VIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 51.

1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti zahtjev za zaštitu prava.

2) O zahtjevu za zaštitu prava odlučuje direktor u roku od petnaest dana od dana predaje zahtjeva.

3) Ukoliko o zahtjevu iz stavka 2. ovog članka direktor ne odluči u roku odluku o zahtjevu za zaštitu prava donijet će u daljnjem roku od petnaest dana Turističko vijeće.

Članak 52.

1) Odluke o otkazu i ostale odluke o ostvarivanju prava neposredno se uručuju radniku ili dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu koju je radnik prijavio Poslodavcu.

2) U slučaju odbijanja primitka odluke i u slučaju kada radnik nije Poslodavcu dostavio svoju potpunu i točnu adresu, dostava pismena radniku izvršit će se na oglasnoj ploči Poslodavca.

3) Dostava će se smatrati izvršenom protekom roka od osam dana od isticanja pismena na oglasnoj ploči Poslodavca.

IX. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 53.

1) Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

2) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

3) Pravo Poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je saznao za sklapanje posla, odnosno u roku od pet godina od dana sklapanja posla.

4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

5) Poslodavac može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

6) Zakonska zabrana natjecanja traje za vrijeme trajanja radnog odnosa radnika kod Poslodavca.

7) Svi projekti nastali za vrijeme trajanja rada radnika kod Poslodavca ostaju intelektualno vlasništvo Poslodavca.

X. POSLOVNA TAJNA

Članak 54.

1) Radnik je dužan čuvati poslovnu tajnu kako za trajanja svog ugovora o radu, tako i nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca.

2) Radnik je odgovoran za bilo kakvo kršenje ove odredbe o tajnosti ili bilo kakvu zloupotrebu povjerljivih podataka učinjene osobno ili od strane treće osobe povezane s radnikom.

Članak 55.

Obveze koje proizlaze za radnike u pogledu čuvanja poslovnih tajni, odnosno drugih oblika povjerljivih podataka, a navedene su u ovome Pravilniku, nisu primjenjive ako:

- je za vrijeme objave od strane radnika podatak postao dostupan javnosti na dopušten način, a ne protupravnom radnjom od strane radnika,
- je po zahtjevu suda, odnosno drugih nadležnih državnih i javnopravnih tijela, u zakonom propisanom postupku zatražen podatak / informacija, a radnik je postupao zakonito i u skladu s ugovorom o radu i aktima Poslodavca, uz obvezu radnika da bez odgode obavijesti Poslodavca o izvršenim radnjama i dostavljenim podacima, odnosno informacijama,
- je podatak ili informacija odobren za objavu od strane Poslodavca.

XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 56.

Na sva pitanja iz oblasti radnih odnosa koja nisu posebno uređena ovim Pravilnikom (zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika, naknada štete, izumi i tehnička

unapređenja, sudjelovanje radnika u odlučivanju, rad sindikata) primjenjuju se neposredno odredbe Zakona.

Članak 57.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika, prestaje važiti Pravilnik o radu Turističkog ureda Turističke zajednice Općine Oprtalj od dana 16. kolovoza 2019. godine.

Članak 58.

Poslodavac će odmah nakon stupanja na snagu ovoga Pravilnika obavijestiti radnike o njegovu sadržaju i značenju.

Članak 59.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom oglašavanja na oglasnoj ploči Turističke zajednice Općine Oprtalj.

KLASA: 334-02/22-01/01

URBROJ: 22-1-3

TURISTIČKO VIJEĆE TURISTIČKE ZAJEDNICE OPĆINE OPRTALJ

Predsjednik
Leo Bazjak