

Temeljem članka 18. točka 5. Zakona o turističkim zajednicama i promicanju hrvatskog turizma (N.N. 52/2019; 42/2020.), članka 125. stavak 2. Zakona o radu (N.N. 93/14, 127/17, 98/19) i članka 23. točka 5. Statuta Turističke zajednice grada Županje, Turističko vijeće Turističke zajednice grada Županje je na svojoj sjednici održanoj 08. prosinca 2020., donijelo

**PRAVILNIK O RADU**  
**i djelovanju stručne službe**  
**Turističke zajednice grada Županje**

**I. OPĆE ODREDBE**

Članak 1.

- (1) Ovim se Pravilnikom uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i druga pitanja u vezi s radom, koja su važna za radnike zaposlene u Turističkoj zajednici grada Županje (u daljnjem tekstu: Turistička zajednica), a pobliže se uređuje:
1. sklapanje ugovora o radu
  2. zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika
  3. radno vrijeme
  4. odmori i dopusti
  5. zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad
  6. plaće
  7. materijalna prava radnika
  8. zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem
  9. naknada štete
  10. prestanak ugovora o radu
  11. ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa
  12. prijelazne i završne odredbe.
- (2) Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike Turističke zajednice.
- (3) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom i zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

Članak 2.

- (1) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovoga Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 3.

- (1) Radnik je u smislu ovoga Pravilnika, fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove u Turističkoj zajednici.

- (2) Poslodavac je, u smislu ovoga Pravilnika, direktor Turističke zajednice koji zapošljava radnike ili Turističko vijeće Turističke zajednice koje zapošljava direktora, za koje svaki pojedini radnik u radnom odnosu, odnosno direktor obavljaju određene poslove.

#### Članak 4.

- (1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.
- (2) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.
- (3) Poslodavac je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 2. ovoga članka.

#### Članak 5.

- (1) Tijelo nadležno za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, dužno je u elektroničkoj bazi podataka o osiguranicima, voditi elektroničke zapise s podacima osiguranika koji to svojstvo imaju po osnovi radnog odnosa.
- (2) Poslodavac je dužan tijelu iz stavka 1. ovoga članka, u elektroničku bazu podataka dostaviti podatke o radniku, kao i sve promjene podataka do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa, na način, u sadržaju i u roku propisanim posebnim propisom o mirovinskom osiguranju.

#### Članak 6.

- (1) Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljani rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama koje poslodavac daje 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 uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i 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 sa Zakonom o radu, posebnim zakonima i ovim Pravilnikom.

#### Članak 7.

- (1) U radnom odnosu poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu i drugih propisa i ovoga Pravilnika.
- (2) Prije stupanja radnika na rad, poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

- (3) Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu i ovaj Pravilnik moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima.

## II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

### Članak 8.

- (1) Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.
- (2) Direktor Turističke zajednice sklapa ugovor o radu s Turističkim vijećem Turističke zajednice, a zaposleni u Turističkoj zajednici sklapaju ugovor o radu s direktorom Turističke zajednice.
- (3) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drukčije određeno.
- (4) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (5) S istim radnikom smije se sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru mora navesti.
- (6) Ne smije se sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu iz stavka 5. ovoga članka, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine.
- (7) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom.
- (8) Ograničenja iz prethodnih stavaka ovog članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.
- (9) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (10) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 6. ovoga članka.
- (11) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

### Članak 9.

- (1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati podatke o:
  - 1) strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
  - 2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima

- 3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
  - 4) danu početka rada
  - 5) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
  - 6) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora
  - 7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
  - 8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
  - 9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
- (2) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon ili drugi propis.

#### Članak 10.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.
- (3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

#### Članak 11.

- (1) Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

#### Članak 12.

- (1) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

#### Članak 13.

- (1) Ako su Zakonom o radu ili drugim propisom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.
- (2) Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanim Zakonom o radu ili posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

- (3) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom 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.
- (4) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.
- (5) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 4. ovoga članka snosi poslodavac.

#### Članak 14.

- (1) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.
- (2) Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka, ne mora se odgovoriti.

#### Članak 15.

- (1) Pojedine poslove radnici obavljaju na radnim mjestima.

#### Članak 16.

- (1) Svako radno mjesto ima svoj naziv i potrebne uvjete za obavljanje poslova određenog radnog mjesta.
- (2) Pod uvjetima potrebnim za obavljanje poslova radnog mjesta podrazumijevaju se i posebni uvjeti propisani Pravilnikom o posebnim uvjetima koje moraju ispunjavati zaposleni u turističkom uredu turističke zajednice općine, grada, županije i glavnom uredu Hrvatske turističke zajednica.
- (3) Radnik, zaposlen u Turističkoj zajednici, osim ispunjavanja posebnih uvjeta iz stavka 2. ovoga članka, mora imati položen stručni ispit za rad u Turističkoj zajednici.
- (4) Ispitni program za stručni ispit, sastav ispitne komisije i način polaganja ispita propisuje ministar turizma posebnim pravilnikom.
- (5) Iznimno od stavka 3. ovoga članka položeni stručni ispit ne mora imati radnik koji u trenutku zasnivanja radnog odnosa u Turističkoj zajednici ima odgovarajuću stručnu spremu i najmanje pet godina radnog staža na poslovima u turizmu u toj stručnoj spremi.
- (6) Radnik iz stavka 3. ovog članka, koji u trenutku sklapanja ugovora o radu ispunjava uvjete iz stavka 2., ali nema položen stručni ispit, mora u roku od jedne godine od dana stupanja na rad položiti stručni ispit.
- (7) Radniku iz stavka 6. ovoga članka koji ne položi stručni ispit prestaje radni odnos po isteku posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

#### Članak 17.

- (1) Radnik zaposlen u Turističkoj zajednici ne može biti predsjednik niti član Skupštine i Turističkog vijeća niti jedne turističke zajednice.

- (2) Direktor Turističke zajednice nije dopušteno obavljanje ugostiteljske djelatnosti i pružanje usluga u turizmu, sukladno posebnom propisu, na području za koje je osnovana Turistička zajednica.
- (3) Direktor Turističke zajednice ne smije u svojstvu osobe ovlaštene za zastupanje Turističke zajednice donositi odluke, odnosno sudjelovati u donošenju odluka koje utječu na financijski ili drugi interes njegovog bračnog ili izvanbračnog druga, životnog partnera, sukladno posebnom propisu koji regulira životno partnerstvo osoba istog spola, djeteta ili roditelja.
- (4) Direktor Turističke zajednice ne smije biti član upravnog ili nadzornog tijela trgovačkog društva ili druge pravne osobe koja je član Turističke zajednice.

#### Članak 18.

- (1) Popis radnih mjesta iz članka 15. ovoga Pravilnika nalazi se u prilogu ovoga Pravilnika pod nazivom SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA i čini njegov sastavni dio.

#### Članak 19.

- (1) Broj potrebnih radnika na pojedinom radnom mjestu određuje poslodavac ovisno o potrebi posla, a u sklopu sistematizacije radnih mjesta.

#### Članak 20.

- (1) Poslove radnih mjesta utvrđenih SISTEMATIZACIJOM RADNIH MJESTA iz prethodnog članka radnici obavljaju na mjestima na kojima Turistička zajednica obavlja svoju registriranu djelatnost, sukladno organizacijskoj strukturi.

### **III. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

#### Članak 21.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- (3) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
- (4) Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu kojima je regulirano pitanje otkaza ugovora o radu, osim članka 95., članka 96. stavka 1. i članka 99. ovoga Pravilnika.
- (5) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

#### Članak 22.

- (1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

- (2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- (3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

#### Članak 23.

- (1) Osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanje za koje se školovala, može se u Turističkoj zajednici zaposliti kao pripravnik.
- (2) Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.
- (3) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

#### Članak 24.

- (1) Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad određen je ugovorom o radu.

#### Članak 25.

- (1) Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako Zakonom o radu nije drukčije određeno.

#### Članak 26.

- (1) Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit sukladno odredbama Pravilnika o stručnom ispitu za rad na stručnim poslovima u turističkom uredu turističke zajednice.

#### Članak 27.

- (1) Osoba koja je završila školovanje za obavljanje poslova radnog mjesta u Turističkoj zajednici, a nema položen stručni ispit i radno iskustvo sukladno odredbama Pravilnika o posebnim uvjetima koje moraju ispunjavati zaposleni u turističkom uredu turističke zajednice općine, grada, županije i glavnom uredu Hrvatske turističke zajednice, može biti primljena na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).
- (2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta u Turističkoj zajednici.
- (3) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.
- (4) Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima Zakona o radu i drugih zakona i ovoga Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.
- (5) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

## IV. RADNO VRIJEME

#### Članak 28.

- (1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje poslodavac odredi.
- (2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.
- (3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu.
- (4) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

#### Članak 29.

- (1) Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno.
- (2) Ako ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.
- (3) 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.

#### Članak 30.

- (1) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.
- (3) Radnik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.
- (4) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- (5) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (6) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- (7) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za



sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

#### Članak 31.

- (1) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- (2) Ako u Turističkoj zajednici nema radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati uvjete uređene propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme te obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- (3) Poslodavac je dužan radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

#### Članak 32.

- (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.
- (5) 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 29. stavak 3. i članka 30. stavak 3. ovoga Pravilnika mogu raditi prekovremeno samo ako dostave u Turističku zajednicu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

#### Članak 33.

- (1) Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.
- (2) Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.
- (3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog

rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

- (4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad.
- (5) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- (6) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.
- (7) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.
- (8) Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.
- (9) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca iz stavka 5. ovog članka.
- (10) Osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika, radnik mora biti obavješten o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

#### Članak 34.

- (1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 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.
- (2) Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena, poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (4) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.
- (5) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
- (6) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.

- (7) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

#### Članak 35.

- (1) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena iz članka 33. i 34. ovoga Pravilnika samo ako dostave u Turističku zajednicu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

#### Članak 36.

- (1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.
- (2) Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

#### Članak 37.

- (1) Poslodavac je pri organizaciji rada u smjeni dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se u smjeni.
- (2) Poslodavac je dužan smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.

### V. ODMORI I DOPUSTI

#### Članak 38.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta.
- (2) Radnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.
- (3) Vrijeme odmora iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

#### Članak 39.

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

#### Članak 40.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 38. stavak 1. ovoga Pravilnika.

- (2) Odmor iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.
- (3) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.
- (4) Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 38. ovog Pravilnika.

#### Članak 41.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna.
- (2) Dodatan broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi uvjeta rada, složenosti poslova, radnog staža i socijalnih uvjeta i to:
  - a. uvjeti rada
    - rad sa strankama - 1 radni dan
    - rad u smjenama - 1 radni dan
  - b. složenost poslova
    - grupa složenosti I. - 0 radnih dana
    - grupa složenosti II. - 1 radni dan
    - grupa složenosti III. - 2 radna dana
    - grupa složenosti IV. - 3 radna dana,
  - c. radni staž
    - do 5 godina - 1 radni dan
    - od 5 - 10 godina - 2 radna dana
    - od 10 do 15 godina - 3 radna dana
    - od 15 do 20 godina - 4 radna dana
    - od 20 i više godina - 5 radnih dana
  - d. socijalni uvjeti radnika
    - samohrani roditelji s maloljetnim djetetom - 1 radni dan za svako dijete
    - radnici invalidi rada, teški kronični bolesnici, radnici s profesionalnim oboljenima - 1 radni dan
    - roditelji maloljetnog djeteta - 1 radni dan za svako dijete
    - roditelji s djetetom sa težim smetanja u razvoju – 1 radni dan za svako dijete.
- (3) Kriteriji iz članka 41. stavak 2. ovoga Pravilnika primjenjuje se kumulativno.
- (4) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.

#### Članak 42.

- (1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 41. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 41. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (2) Iznimno, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

#### Članak 43.

- (1) Godišnji odmor iz članka 41. ovoga Pravilnika se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.
- (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.
- (3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.
- (4) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
- (5) 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 44.

- (1) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

#### Članak 45.

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

#### Članak 46.

- (1) U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

#### Članak 47.

- (1) 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.

#### Članak 48.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 47. ovoga Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 47. ovoga Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 47. ovoga Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
- (4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

#### Članak 49.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora se utvrđuje 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.
- (4) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca, najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Turističke zajednice to onemogućuju.

#### Članak 50.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u vezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji.
- (2) Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, i to za:

- sklapanje braka	4 radna dana
- porod supruge	2 radna dana
- slučaj teže bolesti člana uže obitelji	3 radna dana
- smrti člana uže obitelji	5 radnih dana
- selidbe u mjestu stanovanja	1 radni dan
- elementarne nepogode	3 radna dana
- (3) Članom uže obitelji iz stavka 2. ovoga članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca

povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

- (4) Radnik ima pravo u jednoj kalendarskoj godini na plaćeni dopust više od 7 radnih dana, a najviše 30 radnih dana uz naknadu plaće, za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, o čemu odluku donosi poslodavac.
- (5) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.
- (6) Radnik po osnovi darivanja krvi, ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, koji koristi na dan darivanja krvi.

#### Članak 51.

- (1) Radniku se na njegov zahtjev može 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.

### **VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA, TRUDNICA, RODITELJA, POSVOJITELJA I RADNIKA PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNIH ZA RAD**

#### Članak 52.

- (1) Poslodavac je obvezan organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s Zakonom o radu i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

#### Članak 53.

- (1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno ovim ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
- (2) Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, koji se prikupljaju, obrađuju, koriste ili dostavljaju trećim osobama, i to radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, vezano za školovanje i određena specijalistička znanja, zdravstveno stanje i stupanj invalidnosti, zaštitu majčinstva i slično.
- (3) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo direktor Turističke zajednice, odnosno osoba koju je direktor za to ovlastio.
- (4) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.
- (5) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

#### Članak 54.

- (1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.
- (2) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

#### Članak 55.

- (1) Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

#### Članak 56.

- (1) Rodiljna i roditeljska prava radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

#### Članak 57.

- (1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.
- (2) Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

#### Članak 58.

- (1) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojim ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.
- (2) Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.
- (3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

#### Članak 59.



- (1) Nakon isteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava.
- (2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.
- (3) Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

#### Članak 60.

- (1) Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.
- (2) Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

#### Članak 61.

- (1) Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

#### Članak 62.

- (1) Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

#### Članak 63.

- (1) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.
- (2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- (3) Ako poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

- (4) Radnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

#### Članak 64.

- (1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- (2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.
- (3) Ako je poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, radniku se ugovor o radu može otkazati, uz suglasnost Turističkog vijeća.
- (4) Ako se Turističko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca.
- (5) Ako Turističko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.

#### Članak 65.

- (1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 64. ovoga Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu.
- (2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 64. ovoga Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

#### Članak 66.

- (1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira poslodavac.

## VII. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

#### Članak 67.

- (1) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom propisom, ovim Pravilnikom, odnosno ugovorom o radu.
- (2) Plaća iz stavka 1. ovoga članka sastoji se od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi
  - dodatka na plaću za radni staž
  - dodatka na plaću za posebne i otežane uvjete rada
  - uvećanje plaće po osnovi izvršavanja poslovnih i radnih zadataka (stimulativni dio).
- (3) U smislu ovoga Pravilnika plaćom se smatra plaća koja uključuje zakonom propisane doprinose iz plaće, porez i prirez na dohodak i dio plaće koji se isplaćuje radniku.

#### Članak 68.

- (1) Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojima radnik radi utvrđuje Turističko vijeće Turističke zajednice.
- (2) Osnovna plaća radnika ne može biti niža od plaće koja se redovito isplaćuje za jednaki rad.

#### Članak 69.

- (1) Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu ukupnog radnog staža za 0,5%.

#### Članak 70.

- (1) U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi prekovremeno, nedjeljom ili noću ima pravo na sljedeće povećanje plaće:
- |   |      |
|---|------|
| - u slučaju noćnog rada                     | 30%  |
| - u slučaju prekovremenog rada              | 50%  |
| - u slučaju rada nedjeljom                  | 35%  |
| - u slučaju posebnih i otežanih uvjeta rada | 30%. |
- (2) Kad radnik radi na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50%.

#### Članak 71.

- (1) Za uspješnost u radu radnici ostvaruju pravo na uvećanje osnovne plaće za stimulativni dio.
- (2) Visinu stimulativnog dijela plaće za direktora Turističke zajednice utvrđuje Turističko vijeće, a za svakog pojedinog radnika direktor Turističke zajednice.
- (3) Pri donošenju odluke iz stavka 2. ovoga članka u obzir se uzimaju kvaliteta izvršenog rada, ažurnost u obavljanju radnih zadataka, stupanj samostalnosti i inventivnosti u radu, doprinos poslovnom ugledu Turističke zajednice, odnos prema drugim radnicima i strankama.

#### Članak 72.

- (1) Ako plaća nije određena na način iz članka 67. ovoga Pravilnika, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ona mogla odrediti, poslodavac je dužan radniku isplatiti primjerenu plaću.

- (2) Pod primjerenom plaćom smatra se plaća koja se redovito isplaćuje za jednaki rad, a ako takvu plaću nije moguće utvrditi, plaća koju odredi sud prema okolnostima slučaja.

#### Članak 73.

- (1) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.
- (2) U smislu stavka 1. ovoga članka, dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako:
- 1) obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju
  - 2) je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti
  - 3) je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.
- (3) Pod plaćom se, u smislu stavka 1. ovoga članka, podrazumijeva osnovna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, ovoga Pravilnika ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad.
- (4) Odredba ugovora o radu, ovoga Pravilnika ili drugoga pravnog akta protivna stavku 1. ovoga članka, ništetna je.

#### Članak 74.

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.
- (2) Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.
- (3) Ako ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.
- (4) Plaća i naknada plaće su, u smislu Zakona o radu i ovoga Pravilnika, plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

#### Članak 75.

- (1) Poslodavac, odnosno osoba koju on ovlasti, dužna je najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
- (2) U slučaju neisplaćivanja plaće, naknade plaće ili otpremnine ili neisplaćivanja plaće, naknade plaće ili otpremnine u cijelosti, do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine, radniku treba dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.
- (3) Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

#### Članak 76.

- (1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće.
- (2) Zakonom, drugim propisom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret poslodavca.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.
- (4) Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.
- (5) Ako ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.
- (6) Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima u zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.
- (7) Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca, uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

#### Članak 77.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene prijevoza sredstvom javnog prijevoza.
- (2) Ako na određenom području odnosno udaljenosti nema organiziranog prijevoza, naknada troškova prijevoza na posao i s posla utvrđuje se u visini cijene prijevoza koja je utvrđena na približno jednakim udaljenostima na kojima je organiziran prijevoz.
- (3) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se najkasnije do petnaestog dana u mjesecu za prethodni mjesec.

#### Članak 78.

- (1) Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.
- (2) Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

#### Članak 79.

- (1) Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti u skladu s posebnim zakonom.

#### Članak 80.

- (1) Radnik koji je po nalogu poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili inozemstvu, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.
- (2) Radnik je dužan u roku od 3 dana od povratka sa službenog puta izvršiti obračun troškova službenog putovanja.

#### Članak 81.

- (1) Dnevnicu za službeni put utvrđuje se u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno važećim propisima u trenutku svake pojedine isplate.
- (2) Dnevnicu za službeni put u inozemstvo isplaćuje se sukladno važećim zakonskim propisima.

#### Članak 82.

- (1) Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati. Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.
- (2) Ako službeno putovanje traje duže od 8, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice. Također, radniku se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8, ali ne duži od 12 sati, u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 sata.
- (3) U slučaju da je/su radniku tijekom službenog puta u tuzemstvo, odnosno inozemstvo, osiguran/i obrok/obroci, visina dnevnice /dnevnicu se proporcionalno umanjuje sukladno važećim propisima u trenutku svake pojedine isplate.

#### Članak 83.

- (1) Ako radnik po nalogu poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje osobnog automobila u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.
- (2) Poslodavac će nalog iz prethodnog stavka izdati za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog zasebno.

#### Članak 84.

- (1) Radnik ima pravo na prigodnu godišnju novčanu nagradu (božićnica, naknada za godišnji odmor i slično), godišnji dar u naravi te mjesečnu novčanu paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane, i to u iznosima koje utvrdi Turističko vijeće.
- (2) Pravo na prigodnu nagradu i godišnji dar iz stavka 1. ovoga članka ima radnik koji je u trenutku isplate u radnom odnosu u Turističkoj zajednici, odnosno koji je u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje prigodna nagrada efektivno radio najmanje 6 mjeseci.

#### Članak 85.

- (1) Radnik ima pravo na isplatu:

- potpore u slučaju invalidnosti ili smrti, s tim da se u potonjem slučaju potpora isplaćuje članu uže obitelji (bračnom drugu, roditelju, roditelju bračnog druga, djeci, drugim precima i potomcima u izravnoj liniji, posvojenoj i udomljenoj djeci i djeci na skrbi te punoljetne osobe kojoj je radnik imenovan skrbnikom prema posebnom zakonu)
  - potpore u slučaju smrti člana uže obitelji (bračnog druga, roditelja, roditelja bračnog druga, djece, drugih predaka i potomaka u izravnoj liniji, posvojene i udomljene djece i djece na skrbi te punoljetne osobe kojoj je radnik imenovan skrbnikom prema posebnom zakonu)
  - nagrade za navršenih 10,15,20, 25, 30, 35 i 40 te svakih narednih 5 godina radnog staža
  - otpremnine prilikom odlaska u mirovinu,
  - otpremnine zbog poslovno i osobno uvjetovanog otkaza
  - otpremnine zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti
  - dara njegovom djetetu koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti
  - potpore za novorođenče.
- (2) Odluku o visini potpora/nagrada i drugih isplata iz stavka 1. ovoga članka donosi direktor Turističke zajednice, osim u slučaju isplate otpremnine zbog poslovno i osobno uvjetovanog otkaza, u kojem se slučaju isplata vrši sukladno članku 101. ovoga Pravilnika.

#### Članak 86.

- (1) Svaki radnik zaposlen u Turističkoj zajednici treba na teret Turističke zajednice biti osiguran od posljedice nesretnog slučaja (smrti usljed nezgode, trajnog invaliditeta, smrti zbog prometne nezgode, iznenadne smrti zbog bolesti).

### VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

#### Članak 87.

- (1) Ugovor o radu prestaje:
- a. smrću radnika
  - b. prestankom postojanja Turističke zajednice, sukladno odredbama članaka iz Glave XIII. Statuta Turističke zajednice
  - c. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
  - d. kada radnik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore

- e. sporazumom radnika i poslodavca
- f. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- g. otkazom
- h. odlukom nadležnog suda.

#### Članak 88.

- (1) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

#### Članak 89.

- (1) Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

#### Članak 90.

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

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

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

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

- (4) Ako u roku iz stavka 3. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

#### Članak 91.

- (1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

- (3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.



#### Članak 92.

- (1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (2) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa ili ovoga Pravilnika, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (3) Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

#### Članak 93.

- (1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

#### Članak 94.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.
- (2) Prije redovitog ili 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.

#### Članak 95.

- (1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.
- (2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

#### Članak 96.

- (1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, 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 te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (4) 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 uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu.
- (5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku

oslobodio obveze rada, osim ako ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

#### Članak 97.

- (1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je:
- 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Turističkoj zajednici proveo neprekidno manje od jedne godine
  - 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu u Turističkoj zajednici proveo neprekidno jednu godinu
  - 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Turističkoj zajednici proveo neprekidno dvije godine
  - 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Turističkoj zajednici proveo neprekidno pet godina
  - 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Turističkoj zajednici proveo neprekidno deset godina
  - 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Turističkoj zajednici proveo neprekidno dvadeset godina.
- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je u Turističkoj zajednici proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.
- (3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.
- (4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.
- (5) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- (6) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

#### Članak 98.

- (1) Odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
- (2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
- (3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.
- (4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok iz članka 96. stavak 1. i 2. ovoga Pravilnika teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje

o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

#### Članak 99.

- (1) Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao.
- (2) Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

#### Članak 100.

- (1) Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- (2) Odluku iz stavka 1. ovoga članka sud može donijeti i na zahtjev poslodavca, ako postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nije moguć.
- (3) Poslodavac i radnik mogu zahtjev za prestanak ugovora o radu, na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja.

#### Članak 101.

- (1) Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.
- (2) Visina otpremnine se određuje u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

#### Članak 102.

- (1) Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.
- (2) Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.
- (3) Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

### **IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### Članak 103.

- (1) Poslodavac može pisanom punomoći ovlastiti drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu, da ga zastupa u ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.
- (2) Ukoliko direktor Turističke zajednice punomoć daje osobi koja nije zaposlena u Turističkoj zajednici, za davanje ove punomoći potrebna je suglasnost Turističkog vijeća.

### Članak 104.

- (1) Na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz članka 105. ovoga Pravilnika, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak.

### Članak 105.

- (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 saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.
- (2) Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
- (4) Ako je zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.
- (5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 106. ovoga Pravilnika.
- (6) Ako zakonom nije drukčije određeno, nadležan sud, u smislu odredbi ovoga Pravilnika, je sud nadležan za radne sporove.

### Članak 106.

- (1) Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom.
- (2) Poslodavac je dužan u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.
- (3) Ako poslodavac u roku iz stavka 2. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje 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, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

- (4) 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 osam dana od dana prekida rada.
- (5) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 3.i 4. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
- (6) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 5. ovoga članka.
- (7) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
- (8) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- (9) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

#### Članak 107.

- (1) U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako zakonom ili ovim Pravilnikom nije drukčije uređeno.
- (2) U slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.
- (3) U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.
- (4) U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi evidenciju iz članka 4. stavka 1. ovoga Pravilnika na propisani način, teret dokazivanja radnog vremena je na poslodavcu.

#### Članak 108.

- (1) Rješavanje radnog spora ugovorne strane mogu sporazumno povjeriti arbitraži, odnosno mirenju.

#### Članak 109.

- (1) Potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.

#### Članak 110.

- (1) Sve odluke koje se odnose na ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, dostavljaju se radniku izravno.

- (2) Ako radnik odbije primiti odluku ili ako se ne nalazi na poslu, odluka se radniku dostavlja preporučenom poštanskom pošiljkom na kućnu adresu.
- (3) Ako dostavu na kućnu adresu nije moguće provesti na način iz stavka 2. ovog članka, odluka će se istaknuti na oglasnoj ploči poslodavca.
- (4) Istekom roka od tri dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči, dostava se smatra izvršenom.

## **X. NAKNADA ŠTETE**

### Članak 111.

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.
- (2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (3) Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

### Članak 112.

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi 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 113.

- (2) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- (3) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

## **XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### Članak 114.

- (1) Ako neko pitanje nije uređeno ovim Pravilnikom, primjenjivat će se odredbe Zakona o radu.

### Članak 115.

- (1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon protoka roka od 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči u Turističkoj zajednici.

### Članak 116.

- (1) Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način propisan ovim Pravilnikom za njegovo donošenje.

### Članak 117.

(1) Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu Ureda Turističke zajednice grada Županje donesenog na sjednici Turističkog vijeća održanoj 30. listopada 2013. god. te Izmjena ovoga Pravilnika donesenih 30. listopada 2013.

**Predsjednik Turističkog vijeća  
Davor Miličević, dipl. iur., gradonačelnik**

---

U Županji, \_\_\_\_\_ 2020.