

Na temelju članka 18. točke 5. Zakona o turističkim zajednicama i promicanju hrvatskog turizma (Narodne novine”, br. 52/19 i 42/20.), članka 26. Zakona o radu (Narodne novine”, br. 93/14., 127/17. i 98/19.) te članka 24. Statuta Turističke zajednice Općine Marčana ("Službene novine Općine Marčana broj 13/20.), Turističko vijeće Turističke zajednice Općine Marčana, dana 07. ožujka 2022. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU TURISTIČKE ZAJEDNICE OPĆINE MARČANA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom utvrđuju se prava i obveze iz radnog odnosa radnika zaposlenih u Turističkoj zajednici Općine Marčana (u daljnjem tekstu: poslodavac), plaće i druga materijalna prava radnika (direktora i djelatnika) te druga važna pitanja za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa.

Članak 2.

Na sva pitanja koja nisu regulirana ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu i drugih propisa.

U slučaju da je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, primjenjivat će se odredbe onog akta koji je najpovoljniji za radnika, ako zakonom nije određeno drugačije.

Članak 3.

Radnik je obvezan, ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno, marljivo, odgovorno i stručno, prema uputama poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada.

Radnik je dužan štiti poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih, organizacijskih i drugih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a poslodavac je obvezan radniku isplatiti ugovorenu plaću i osigurati druga prava utvrđena Pravilnikom i drugim propisima.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji se sklapa u pismenom obliku i obvezno sadrži odredbe o:

1. strankama i njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ne postoji li stalno ili glavno mjesto rada onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. datumu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju da je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik i poslodavac,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja radnika,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto odredbi pod točkama 6., 7., 8. i 9. stavka 1. ovog članka u ugovoru o radu može se uputiti na primjenu odgovarajućih odredbi ovog Pravilnika.

Članak 5.

Poslodavac je dužan s radnikom sklopiti ugovor o radu u pisanom obliku i to prije početka rada radnika.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru koja mora sadržavati sve odredbe propisane člankom 4. ovog Pravilnika.

Ukoliko poslodavac ne postupi na način utvrđen stavkom 1. ili 2. ovog članka smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu (U daljnjem tekstu: Zakon) nije drugačije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

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

3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 7.

Ugovor o radu može se, kada za to postoji stvaran i važan razlog, iznimno sklopiti na određeno vrijeme, a 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.

4. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 8.

Radnici koji se zapošljavaju kod poslodavca na stručnim poslovima, moraju pored općih uvjeta propisanih zakonom, ispunjavati posebne uvjete glede stručne spreme, poznavanja stranih jezika, položenog stručnog ispita za rad u turističkoj zajednici i drugih znanja i sposobnosti sukladno važećem Pravilniku o posebnim uvjetima koje moraju ispunjavati zaposleni u turističkim zajednicama, Zakona o turističkim zajednicama i promicanju hrvatskog turizma te sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Turističke zajednice Općine Marčana.

Članak 9.

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.

Poslodavac može radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac.

5. Zaštita privatnosti radnika

Članak 10.

Poslodavac smije u svrhu ostvarivanja prava iz radnog odnosa prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, o školovanju, provedenom osposobljavanju i usavršavanju, zdravstvenom stanju, te podatke potrebne za obračun poreza na dohodak i obračun osobnih odbitaka.

Prikupljaju se i obrađuju oni podaci o radnicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na rad i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Podaci o radnicima prikupljaju se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, te ukoliko je ispunjen najmanje jedan od uvjeta propisan u članku 6. i/ili 9. Uredbe (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka, te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka) u svezi sa Zakonom o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka (NN 42/18). Poslodavac ne smije kod sklapanja ugovora o radu tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa zasnivanjem radnog odnosa. Osobne podatke radnika smije, sukladno odredbama ovog članka, prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to poslodavac posebno opunomoći.

6. Probni rad

Članak 11.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Duljina probnog rada za pojedina radna mjesta utvrđena je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Turističke zajednice Općine Marčana, a unosi se u ugovor o radu, s tim da ne može trajati dulje od 6 mjeseci.

7. Obrazovanje i osposobljavanje

Članak 12.

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.

Ukoliko poslodavac uputi radnika na obrazovanje u skladu sa svojim potrebama, međusobna prava i obveze uredit će se posebnim ugovorom.

8. Posebni uvjeti za zapošljavanje i stručni ispit

Članak 13.

Radnici koji se zapošljavaju u Zajednici na stručnim poslovima moraju ispunjavati posebne uvjete glede stručne spreme, poznavanja stranih jezika i drugih znanja i sposobnosti koje propisuje ministar nadležan za poslove turizma (u daljnjem tekstu: ministar).

Direktor Zajednice i radnici na stručnim poslovima na izvršenju zadaća Zajednice, osim ispunjavanja propisanih posebnih uvjeta, moraju imati položen stručni ispit za rad u turističkoj zajednici (u daljnjem tekstu: stručni ispit).

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, stručni ispit ne moraju polagati osobe koje u trenutku zasnivanja radnog odnosa u Zajednici imaju odgovarajuću stručnu spremu i najmanje pet godina radnog staža na poslovima u turizmu u toj stručnoj spreml.

Osoba iz stavka 2. ovoga članka, koja u trenutku sklapanja ugovora o radu ispunjava sve propisane uvjete, ali nema položen stručni ispit, mora u roku od jedne godine od dana stupanja na rad položiti stručni ispit.

Osobi iz stavka 5. ovoga članka koja ne položi stručni ispit, radni odnos prestaje po isteku posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

9. Pripravnici

Članak 14.

Status pripravnika može imati osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme ali ne dulje od godine dana.

S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko poslodavac ima potrebu za popunjavanjem radnog mjesta uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

Članak 15.

Pripravnik se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za kojeg se obrazovao pod stručnim vodstvom mentora.

Mentor je dužan pratiti rad pripravnika, davati mu smjernice i upute za rad te nadzirati izvršenje povjerenih mu poslova i zadaća kao i pomagati u pripremama za polaganje stručnog ispita ako je ta obveza propisana zakonom ili drugim propisom.

U roku od godine dana od dana stupanja na rad pripravnik koji se prima na neodređeno vrijeme polaže stručni ispit, sukladno propisima o turističkim zajednicama.

Članak 16.

Poslodavac može primati na rad volontere pod uvjetima propisanim zakonom.

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 i naknadi plaće te materijalnim pravima radnika.

III. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 17.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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.

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.

4. Raspored radnog vremena

Članak 20.

Dnevno radno vrijeme iznosi 8 sati i u pravilu je jednokratno.

Poslodavac može svojom odlukom utvrditi drugačiji dnevni i tjedni raspored radnog vremena, kada potreba posla to zahtijeva (dvokratno, u smjenama i sl.) sukladno odredbama Zakona.

Poslodavac mora obavijestiti radnike o promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 21.

Zbog sezonske prirode djelatnosti, povećanja obima posla u određenom vremenskom razdoblju i u drugim opravdanim slučajevima kada narav posla to zahtijeva poslodavac može radno vrijeme preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od ugovorenog radnog vremena, s tim da ukupno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog radnog vremena, a najviše 48 sati tjedno.

Članak 22.

Preraspodjelu radnog vremena poslodavac uvodi na način i po postupku propisanom zakonom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.

IV. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka, dnevni i tjedni odmor

Članak 23.

Radnik ima pravo na odmor tijekom radnog dana (stanku), dnevni odmor (između dva radna dana) i tjedni odmor u skladu sa zakonom i ugovorom o radu.

Ako je neophodno da radnik radi u dan svog tjednog odmora, osigurat će mu se tijekom slijedećeg tjedna jedan dan odmora u trajanju od najmanje 24 sata.

2. Godišnji odmor

Članak 24.

Radnik ima, za svaku kalendarsku godinu, pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, odnosno dvadeset radnih dana.

Radnik ne ostvaruje pravo na puni, već na razmjerni dio godišnjeg odmora u slučajevima, te na način i u trajanju sukladno Zakonu.

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 radnog odnosa.

Članak 25.

Godišnji odmor od dvadeset radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. S obzirom na složenost poslova:

- poslovi direktora/ice – 3 radna dana
- poslovi voditelja/ice turističkog informativnog centra i poslovi voditelja/ice za administrativne poslove i marketing – 2 radna dana

- poslovi turističkog informatora - 1 radni dan.

2. S obzirom na dužinu ukupnog radnog staža:

- do 3 godine - 0 dana
- od 3 do 6 godina - 1 radni dan
- od 6 do 9 godina - 2 radna dana
- od 9 do 12 godina - 3 radna dana
- od 12 do 15 godina - 4 radnih dana
- od 15 do 18 godina - 5 radnih dana
- od 18 do 21 godina - 6 radnih dana
- od 21 do 25 godina - 7 radnih dana
- više od 25 godina - 8 radnih dana

3. S obzirom na uvjete rada:

- za rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom - 2 radna dana

4. S obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, usvojitelju ili staratelju s jednim djetetom do 15 godina starosti - 1 radni dan
- roditelju, usvojitelju ili staratelju s dvoje ili više djece do 15 godina starosti - 2 radna dana
- roditelju, usvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta bez obzira na ostalu djecu - 3 radna dana
- radniku s invaliditetom - 3 radna dana

Članak 26.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se dvadeset radnih dana uvećaju za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u članku 25., s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora može iznositi najduže 30 radnih dana.

Blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom, subote, nedjelje kao ni razdoblja privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) koje je utvrdio ovlašteni liječnik ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 27.

Kao radni staž iz članka 25. stavak 1. toč. 2. ovog Pravilnika koji se uzima kao kriterij za izračunavanje broja dana godišnjeg odmora uzima se radni staž koji radnik navršio do 31. prosinca godine u kojoj ostvaruje pravo, odnosno koristi godišnji odmor.

Članak 28.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drukčiji raspored, na način da prvi dio godišnjeg odmora u trajanju od najmanje dva tjedna mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, a drugi dio najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 29.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, sukladno pravilniku o radu, vodeći računa o potrebama posla te željama radnika, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te o tome obavještava radnike.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje 3 dana ranije.

Članak 30.

Na razmjerni dio godišnjeg odmora te prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu radnik ima pravo u slučajevima i pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

3. Plaćeni dopust

Članak 31.

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

- sklapanja braka - 5 radnih dana;
- rođenja djeteta - 5 radnih dana;
- smrti člana uže obitelji i to: supružnika, srodnika po krvi u pravoj liniji i njihovih supružnika, braća i sestre, pastorčadi i posvojenika, djece povjerena na čuvanje i odgoj ili djece na skrbi izvan vlastite obitelji, očuha i maćehe, posvojitelja i osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici - 5 radnih dana;
- smrti roditelja bračnog i vanbračnog supružnika, djedova i baka - 3 radna dana;
- teške bolesti supružnika, roditelja ili djeteta - 4 radna dana;
- selidbe - 2 radna dana;
- većeg oštećenja ili uništenja imovine zbog elementarne nepogode - 4 radna dana
- polaganje stručnog ispita - 7 radnih dana

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

Članak 32.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnost iz članka 31. ovog Pravilnika nastupi u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

Ako okolnosti iz članka 31. ovog Pravilnika nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

4. Neplaćeni dopust

Članak 33.

Radniku se može, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeni dopust radi rješavanja osobnih potreba i problema ako to dopuštaju potrebe posla i organizacija rada.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

O odobravanju neplaćenog dopusta odlučuje direktor Zajednice.

V. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 34.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koji je sklopljen (ugovor o radu na određeno vrijeme),
3. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ako se poslodavac i radnik drugačije ne sporazume,
4. sporazumom radnika i poslodavca,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 35.

Sporazum o prestanku ugovora o radu sklapa se u pisanom obliku te obavezno sadrži podatak o datumu prestanka ugovora o radu te potpis radnika i poslodavca (direktora).

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 36.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

Članak 37.

Na redoviti otkaz ugovora o radu, izvanredni otkaz ugovora o radu, postupak prije otkazivanja, oblik, obrazloženje i dostavu otkaza, tijekom otkaznog roka, duljinu trajanja otkaznog roka te na otpremninu neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

VI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 38.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa, u prvom stupnju, donosi direktor Zajednice.

Članak 39.

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

Zahtjev za zaštitu prava podnosi se Turističkom vijeću kao tijelu drugog stupnja.

Turističko vijeće dužno je o zahtjevu za zaštitu prava odlučiti u roku od 15 dana od dana zaprimanja tog zahtjeva.

Radnik koji je nezadovoljan odlukom Turističkog vijeća o zahtjevu iz stavka 2. ovog članka, može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

VII. PLAĆA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1. Plaća

Članak 40.

Za izvršen rad poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću koja se sastoji od osnovne plaće i dodataka na plaću, i to:

- dodatka za radni staž (minuli rad)
- dodatka za troškove prehrane
- dodatka za prekovremeni i noćni rad te rad blagdanima i neradnim danima
- dodatka za iznadprosječne rezultate rada (stimulativni dio).

1.1. Osnovna plaća

Članak 41.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak utvrđuje se u bruto iznosu umnoškom koeficijenta složenosti poslova i zadaća radnog mjesta i osnovice za obračun plaće.

Članak 42.

Osnovica za obračun plaće određuje se u iznosu od 3.360,00 kn bruto mjesečno.

Članak 43.

Koeficijenti radnih mjesta, kao pokazatelji složenosti poslova i uvjeta rada, jesu sljedeći:

Red.br. Naziv radnog mjesta	Koeficijent
1. Direktor/ica Turističke zajednice Općine Marčana	3,40
2. Voditelj/ica za administrativne poslove i marketing	2,5
3. Voditelj/ica turističkog informativnog centra	2,4
4. Turistički informator/ica	2,0

1.2. Dodaci na plaću

Članak 44.

Osnovna plaća radnika uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5% (minuli rad).

Radnik ima pravo na dodatak za minuli rad na osnovi ostvarenog ukupnog radnog staža i to od prvog dana sljedećeg mjeseca nakon navršene pune godine radnog staža.

Članak 45.

Radnik ima pravo na dodatak za topli obrok do visine propisane godišnje novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane radnika utvrđene Pravilnikom o porezu na dohodak.

Dodatak će se radniku u mjesečnom paušalnom iznosu isplaćivati s plaćom.

Članak 46.

Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće u sljedećim slučajevima:

- | | | |
|---|---|-------|
| - za prekovremeni rad | - | 50 % |
| - za rad blagdanom ili neradnim danom utvrđenim zakonom | - | 50 % |
| - za rad nedjeljom | - | 35% |
| - za noćni rad | - | 30 %. |

Ako radnik radi na dane blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50%.

Članak 47.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada radnik može, u dogovoru sa poslodavcem, koristiti slobodne sate odnosno dane.

Prilikom korištenja slobodnih sati ili dana na ime prekovremenog rada primjenjivat će se način obračuna kao kod plaćanja istih.

Radniku se rad po osnovi prekovremenog rada može isplatiti odjednom u cijelosti u sljedećim uvjetima:

- kada odlazi u mirovinu
 - kada odlazi na porodiljni dopust
 - kada je na bolovanju 1 godinu i duže
 - kada radniku prestane radni odnos uslijed smrti.
- Isplatu sati odobrava direktor Zajednice.

Članak 48.

Radnik može ostvariti pravo na dodatak na osnovnu plaću za ostvarene iznadprosječne rezultate rada (stimulativni dio).

Dodatak na plaću iz stavka 1. ovog članka može iznositi do 20% osnovne plaće radnika.

O isplati stimulativnog dijela plaće i njegovoj visini odlučuje direktor Zajednice.

2. Naknada plaće

Članak 49.

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 50.

Za dane kada ne radi zbog privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio nadležni liječnik, radnik ima pravo na naknadu plaće.

U slučaju odsutnosti s rada zbog bolovanja koje traje do 42 dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 85% od prosječne plaće ostvarene u prethodna 3 mjeseca prije nego je započeo s bolovanjem.

U slučaju bolovanja zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju (naknada plaće iznosi 100% od osnovice utvrđene u skladu s propisima o zdravstvenom osiguranju).

3. Način isplate plaće

Članak 51.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada i isplaćuje se u novcu.

Plaća se, u pravilu, isplaćuje jednom mjesečno i to do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec, u razdobljima koja ne smiju biti duža od mjesec dana.

Članak 52.

Poslodavac je, dužan najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće i drugih novčanih primanja, radniku dužan dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen njihov iznos.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

4. Druga materijalna prava radnika

4.1. Dnevnice i putni troškovi

Članak 53.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji pripada mu naknada stvarnih putnih troškova, naknada troškova noćenja te pripadajući iznos dnevnice, u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Naknada putnih troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvu uređuje se na način kako je to regulirano za korisnike državnog proračuna (tijela državne uprave).

Isplata se vrši na temelju ovjerenog putnog naloga, s priložima (računima) koji se predaju na isplatu u roku od 7 dana od povratka sa službenog puta.

4.3. Troškovi prijevoza na rad

Članak 54.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na rad i s rada u visini cijene pojedinačne ili mjesečne karte sredstva javnog prometa (autobus, vlak i sl.).

Ukoliko između mjesta prebivališta radnika i Marčane nije organiziran mjesni ili međumjesni javni prijevoz, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza prema stvarnom broju dana rada u tijeku mjeseca i cijeni pojedinačne vozne karte (kupljene u autobusu). Cijena pojedinačne vozne karte utvrđuje se prema cjeniku prijevoznika.

Radnik koji ispunjava uvjete iz stavka 2. ovog članka, mora se unaprijed odrediti koji će način naknade troškova prijevoza na posao i s posla koristiti i ne može ga mijenjati u tijeku kalendarske godine.

Naknada za troškove prijevoza radniku se isplaćuje jednom mjesečno, prilikom isplate plaće, i to u visini stvarnih izdataka, a prema evidenciji o prisutnosti na radu.

4.4. Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 55.

Radnik kome je odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe pripada naknada u visini neoporezivih iznosa utvrđenih poreznim propisima.

Odobrenje iz prethodnog stavka daje direktor Turističke zajednice.

4.5. Otpremnina kod otkaza i otpremnina za odlazak u mirovinu

Članak 56.

Radnik kojem je poslodavac otkazao ugovor o radu ima pravo na otpremninu u slučajevima i u visini propisanoj odredbama Zakona o radu.

Prilikom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na isplatu otpremnine najmanje u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak, dok o ukupnom iznosu otpremnine, na prijedlog direktora ili predsjednika, odluku donosi Turističko vijeće Zajednice.

4.6. Solidarne pomoći

Članak 56.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na isplatu potpore na ime solidarne pomoći u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak u slučaju:

- smrti radnika
- smrti člana uže obitelji
- nastanka invalidnosti radnika
- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana.

4.7. Dar djeci radnika

Članak 57.

U povodu dana Svetog Nikole radnik ima pravo na isplatu naknade za dar svakom djetetu do 15 godina starosti, u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

4.8. Jubilarne nagrade

Članak 58.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupni radni staž kod ovog poslodavca, za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina radnog staža i to najmanje u iznosu neoporezivih iznosa za te slučajeve utvrđenih poreznim propisima. Jubilarna nagrada se isplaćuje uz plaću za mjesec u kojem je radnik stekao pravo na isplatu jubilarne nagrade.

O visini iznosa jubilarne nagrade odluku donosi Turističko vijeće.

4.9. Prigodne nagrade

Članak 59.

Poslodavac može, ovisno o mogućnostima, isplatiti radniku godišnju prigodnu nagradu (regres, božićnica, ostale prigodne nagrade).

U slučaju kad za to postoje mogućnosti, prigodna nagrada isplaćuje se najmanje u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Odluku o isplati donosi direktor Turističke zajednice

Članak 60.

Radniku se jednom godišnje može dati dar u naravi u vrijednosti do visine neoporezivog iznosa, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 61.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora najmanje u visini neoporezivog iznosa, utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

4.10. Nagrade učenicima i studentima

Članak 62.

Učenicima i studentima koji su na praktičnom radu kod poslodavca može se, ovisno o mogućnostima poslodavca te zalaganju i marljivosti učenika i studenta, isplatiti

mjesečna nagrada u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.
Nagrada se isplaćuje razmjerno vremenu provedenom na praksi.

VIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 63.

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, zabrana takmičenja radnika s poslodavcem) primjenjuju se neposredno odredbe Zakona.

IV. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 64.

Danom stupanja na snagu ovoga Pravilnika, prestaje važiti Pravilnik o radu Turističkog ureda Turističke zajednice Općine Marčana, od dana 30. listopada 2017. godine.

Članak 65.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Turističke zajednice Općine Marčana.

TURISTIČKO VIJEĆE
TURISTIČKA ZAJEDNICA OPĆINE MARČANA
PREDSJEDNIK
Predrag Pliško

Ur. broj: 04-01/2022

Marčana, 07. ožujka 2022.

TURISTIČKA ZAJEDNICA
OPĆINE MARČANA