

**TURISTIČKA ZAJEDNICA OPĆINE FAŽANA
ENTE TURISTICO DEL COMUNE DI FASANA**



43. istarske divizije 8, 52212 Fažana, Hrvatska

tel: ++385 52 383727 fax: ++385 52 383728 e-mail: info@infofazana.hr

www.infofazana.hr

**PRAVILNIK O RADU
TURISTIČKE ZAJEDNICE
OPĆINE FAŽANE**

Temeljem Zakona o radu ("Narodne novine" 98/19) te članka 23. Statuta Turističke zajednice Općine Fažane ("Službene novine Istarske županije 14/2020, od 1.7.2020.) Turističko vijeće Turističke zajednice Općine Fažana na 8. sjednici održanoj 16. studenoga 2021. donijelo je

PRAVILNIK O RADU

TURISTIČKE ZAJEDNICE OPĆINE FAŽANE

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

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 to nije drugačije određeno Zakonom.

Članak 3.

Svaki radnik obavezan je ugovorom o radu preuzete poslove obavljati osobno, savjesno, odgovorno i stručno, prema uputama poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada. Poslodavac je obavezan radniku, koji je temeljem ugovora o radu u radnom odnosu kod poslodavca, dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću i osigurati uvjete za siguran rad na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim 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. danu 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 ovog članka u ugovoru o radu može se uputiti na primjenu odgovarajućih odredbi ovog Pravilnika i Zakona o radu.

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 (dalje zakonom) 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.

Članak 8.

Poslodavac ne smije sklopiti s radnikom jedan ili više ugovora o radu na određeno vrijeme temeljem kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva za neprekidno razdoblje duže od 3 godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika ili u drugim slučajevima dopuštenim zakonom.

Članak 9.

Poslodavac mora osigurati radniku koji je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme iste radne uvjete kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme sukladno odgovarajućim radnim pozicijama unutar Turističke zajednice.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

4. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja je navršila 18 godina života, na način i po postupku

propisanom zakonom.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u svezi s tim ugovorom.

Članak 11.

Ako su zakonom, drugim propisom ili općim aktom poslodavca propisani posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa (stručna sprema, radno iskustvo, zdravstvena sposobnost, posebna znanja i vještine), ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim uvjetima.

Članak 12.

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 13.

Poslodavac smije u svrhu ostvarivanja prava iz radnog odnosa prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama sljedeće podatke radnika: ime i prezime, adresu, osobni identifikacijski broj i radnu poziciju.

Za korištenje ostalih podataka sukladno prethodnom stavku ovog članka potrebna je suglasnost radnika.

6. Probni rad

Članak 14.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Duljina probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu s tim da ne može trajati dulje od 6 mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi 7 dana.

7. Obrazovanje i osposobljavanje

Članak 15.

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 16.

Radnici koji se zapošljavaju u Turističkoj 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).

Radnici koji se zapošljavaju u Turističkoj zajednici moraju osim posebnih uvjeta koje propisuje ministar imati položeni stručni ispit za rad u turističkom uredu turističke zajednice ili najmanje 10 godina radnog staža na poslovima u turizmu s odgovarajućom stručnom spremom.

Radnici koji ispunjavaju sve potrebne uvjete, ali nemaju položeni stručni ispit za rad u turističkom uredu moraju isti položiti u roku od godine dana od dana stupanja na rad.

Direktor Turističke zajednice mora ispunjavati i uvjet da mu pravomoćnom sudskom presudom ili rješenjem o prekršaju nije izrečena mjera sigurnosti ili zaštitna mjera zabrane obavljanja poslova iz područja turizma.

9. Pripravnici

Članak 17.

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 18.

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 za rad u turističkom uredu turističke zajednice sukladno propisima koje određuje ministar.

Članak 19.

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 20.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, osim ako zakonom, kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno drugo puno radno vrijeme.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 21.

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 22.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima prijeko potrebe.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno i od sto osamdeset sati godišnje.

Članak 23.

Poslodavac ne smije narediti prekovremeni rad osobama za koje je zakon propisao apsolutnu zabranu prekovremenog rada (malodobnici, osobe u skraćenom radnom vremenu zbog štetnog utjecaja posla), kao ni osobama koje mogu raditi u prekovremenom radu samo uz pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (trudnice, majke s djetetom do 3 godine i samohrani roditelj s djetetom do šest godina) ako takvu izjavu nisu dale, osim u slučaju više sile.

4. Raspored radnog vremena

Članak 24.

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 25.

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.

Iznimno pismenim pristankom radnika moguće je određivanje 56 satnog radnog tjedna u preraspodjeli.

Članak 26.

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 27.

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 radnik ne može koristiti tjedni odmor u trajanju iz stavaka 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.

2. Godišnji odmor

Članak 28.

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 zasnovanog u Turističkom uredu.

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

Radnik koji nije ispunio uvjet stjecanja prava na godišnji odmor na način propisan člankom 28. i stavicima 1. i 2. članka 29. ovog Pravilnika ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se određuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Razmjerni dio godišnjeg odmora radnik ima pravo u slučaju ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnoga roka radnog odnosa za tu kalendarsku godinu.

Članak 29.

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

Članak 30.

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

1. S obzirom na složenost poslova:

- | | | |
|---|---|---------------|
| - poslovi direktora | - | 4 radnih dana |
| - poslovi voditelja info punkta, voditelja projekata | - | 3 radna dana |
| - poslovi informatora, organizatora kulturnih i sportskih manifestacija | - | 2 radna dana |
| - ostali poslovi | - | 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 invalidu - 3 radna dana

Članak 31.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se dvadeset radnih dana uvećaju za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama članka 30. od 1. do 4. stavka, 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 ovlaštenu liječnik ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 32.

Kao radni staž iz članka 30. 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 33.

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 34.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac svojom odlukom, sukladno pravilniku o radu, vodeći računa o potrebama posla te željama radnika.

Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

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

Članak 35.

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 36.

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

| | | |
|--|---|----------------------------|
| - sklapanja braka | - | 5 radnih dana |
| - rođenja djeteta | - | 3 radna dana |
| - smrti bračnog supružnika, roditelja ili djeteta | - | 5 radnih dana |
| - smrti roditelja bračnog i vanbračnog supružnika, djedova i baka, braće i sestara | - | 3 radna dana |
| - teške bolesti supružnika, roditelja ili djeteta | - | 4 radnih dana |
| - selidbe | - | 2 radna dana |
| - elementarne nepogode ili većeg oštećenja ili uništenja imovine | - | 4 radnih dana |
| - dobrovoljno davanje krvi za svako davanje | - | 1 radni dan |
| - za potrebe školovanja i stručnog usavršavanja | - | do 15 radnih dana godišnje |

O odobravanju plaćenog dopusta odlučuje direktor.

4. Neplaćeni dopust

Članak 37.

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.

V. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 38.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. prestankom rada i brisanjem poslodavca iz registra
3. istekom vremena na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
4. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog gubitka radne sposobnosti za rad,
7. otkazom,
8. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 39.

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

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 40.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

Članak 41.

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 42.

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

Članak 43.

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 radnika 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.

Članak 44.

Sve odluke, obavijesti ili druga pismena koja se odnose na ostvarivanje prava iz radnog odnosa dostavljaju se:

- neposrednim uručivanjem radniku koji na kopiji akta upisuje datum primitka i vlastoručni potpis
- ili
- poštom i to preporučenom pošiljkom "uz dostavnicu" na adresu koju je radnik prijavio poslodavcu kao svoju adresu stanovanja
- punomoćniku, ako radnika zastupa punomoćnik kojemu je za to dao ovlaštenje.

Ukoliko radnik odbije primiti odluku, bilo neposredno bilo putem pošte, ili se pismeno vrati neuručeno zbog netočne adrese, dostava se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom 8 dana od dana oglašavanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostava izvršena.

VII. PLAĆA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1. Plaća

Članak 45.

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)
- stalni dodatak
- dodatka za prekovremeni i noćni rad te rad blagdanima i neradnim danima
- dodatka za iznadprosječne rezultate rada (stimulativni dio).

1.1. Osnovna plaća

Članak 46.

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 47.

Osnovica za obračun plaće je prosječna bruto plaća Republike Hrvatske prema posljednjem podatku objavljenom od strane Državnog zavoda za statistiku.

Članak 48.

Koeficijent radnih mjesta, kao pokazatelj složenosti poslova i uvjeta rada, jesu sljedeći:

| | |
|--|------|
| 1. Direktor Turističke zajednice Općine Fažane | 1,98 |
| 2. Voditelj Turističko-informativnog centra Turističke zajednice Općine Fažane | 1,30 |
| 3. Voditelj projekata Turističke zajednice Općine Fažane | 1,30 |
| 4. Organizator kulturnih i sportskih manifestacija | 0,86 |
| 5. Informator Turističko-informativnog centra | 0,86 |

1.2. Dodaci na plaću

Članak 49.

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 50.

Svi radnici Turističkog ureda imaju pravo na stalni dodatak za dnevno puno radno vremena u visini od 15% prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u protekla tri mjeseca.

Naknadu stalnog dodatka radnici mogu koristiti samo u danima kada su stvarno radili.

Članak 51.

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 52.

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 Turističkog ureda.

Članak 53.

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 Turističke zajednice.

2. Naknada plaće

Članak 54.

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 55.

U slučaju privremene spriječenosti za rad radnik ima pravo na naknadu plaće sukladno odredbama koje uređuje zdravstveno osiguranje.

U slučaju odsutnosti s rada zbog bolovanja koje traje do 42 dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 85% njegove plaće koju je ostvario u razdoblju utvrđenom propisima o zdravstvenom osiguranju.

U slučaju bolovanja zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti naknada plaće iznosi 100% od osnovice koju čini plaća utvrđena na način iz stavka 2. ovog članka.

3. Način isplate plaće

Članak 56.

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 57.

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

Poslodavac koji na dan-dospjelosti 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 58.

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.

4.3. Troškovi prijevoza na rad

Članak 59.

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 Fažane 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 60.

Ako je poslodavac radniku odobrio korištenje privatnog automobila u službene svrhe, dužan mu je naknaditi troškove u visini neoporezivog iznosa određenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Troškovi se priznaju i isplaćuju jednom mjesečno po ovjerenom putnom nalogu, a na temelju vođene i od Direktora odobrene Evidencije o prijeđenoj kilometraži.

4.5. Otpremnina kod otkaza i otpremnina za odlazak u mirovinu

Članak 61.

Radnik kojem je poslodavac otkazao ugovor o radu ima pravo na otpremninu u slučajevima i u visini propisanoj Zakonom o radu ili ugovorom o radu.

Članak 62.

Prilikom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na isplatu otpremnine najmanje u visini plaće isplaćene po radniku u privredi Republike Hrvatske u prethodnom tromjesečju.

4.6. Solidarne pomoći

Članak 63.

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 64.

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 65.

Za određeni broj godina neprekidno provedenih na radu u Zajednici radnik ima pravo na jubilarnu nagradu i to:

1. za 5 godina rada - nagrada u visini od 45% prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku gospodarstva Republike za prethodna 3 mjeseca;
2. za 10 god. rada - nagrada u visini od 60% prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku gospodarstva Republike za prethodna 3 mjeseca;
3. za 15 godina rada - nagrada u visini od 85% prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku gospodarstva Republike za prethodna 3 mjeseca;
4. za 20, 25, 30, 35 i 40 godina rada - nagrada u visini od 1 (jedne) prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku gospodarstva Republike za prethodna 3 mjeseca;

U neprekidni radni staž uračunava se i radni staž ostvaren kod pravnog prednika poslodavca.

4.9. Prigodne nagrade

Članak 66.

Poslodavac može, ovisno o mogućnostima, isplatiti radniku godišnju prigodnu nagradu (božićnica), najmanje u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 67.

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

Članak 68.

Poslodavac može, ovisno o mogućnostima, isplatiti radniku godišnju prigodnu nagradu (regres), najmanje u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

4.10. Nagrade učenicima i studentima

Članak 69.

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 70.

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.

Članak 71.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan zakonom za njegovo donošenje.

Članak 72.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika, prestaje važiti Pravilnik o radu Turističkog ureda Turističke zajednice Općine Fažana od 4. prosinca 2017. godine.

Članak 73.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu 1. prosinca 2021. godine.

Turistička zajednica Općine Fažane
Predsjednik:

Radomir Korać



Ur. broj: 193/2021
Fažana, 16. studenoga 2021.