

Na temelju članka 18. Zakona o turističkim zajednicama i promicanju hrvatskog turizma ("Narodne novine" broj 52/19) i članka 23. Statuta Turističke zajednice područja "Središnja Podravina" („Službeni glasnik Koprivničko-križevačke županije“ broj 26/20), Turističko vijeće Turističke zajednice područja "Središnja Podravina" na svojoj sjednici održanoj 12. ožujka 2021. donijelo je

## **PRAVILNIK O RADU TURISTIČKOG UREDA TURISTIČKE ZAJEDNICE PODRUČJA "SREDIŠNJA PODRAVINA"**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Pravilnikom o radu Turističkog ureda Turističke zajednice područja „Središnja Podravina“ (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se:

- zasnivanje radnog odnosa,
- radno vrijeme i raspored radnog vremena,
- odmori i dopusti,
- plaće i dodaci na plaće radnika,
- ostala materijalna prava i odgovornosti,
- zaštita prava, zdravlja i sigurnosti radnika na radu,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa radnika,
- zabrana natjecanja radnika s poslodavcem,
- poslovna tajna.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, osim ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom na odgovarajući način se primjenjuju odredbe Zakona o radu, podzakonskih propisa, Statuta, drugih propisa i općih akata Poslodavca.

#### **Članak 2.**

Radnik je obavezan savjesno i stručno obavljati poslove sa radnog mjesta za koje je zasnovao radni odnos.

Radnik je dužan prema nalogima i uputama direktora usavršavati svoje znanje i radne vještine i štiti poslovne interese Poslodavca, te se pridržavati stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada i pravila struke.

Poslodavac će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom te sukladno mogućnostima financijskog plana.

#### **Članak 3.**

Pod pojmom „Poslodavac“ u smislu ovoga Pravilnika podrazumijeva se Turistički ured Turističke zajednice područja „Središnja Podravina“.

Pod pojmom „Radnik“ podrazumijevaju se radnici u radnom odnosu kod Poslodavca.

#### **Članak 4.**

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

## **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 5.**

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

#### **Članak 6.**

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa za radna mjesta u Turističkom uredu Turističke zajednice područja „Središnja Podravina“ (u daljnjem tekstu: Turistički ured) za direktora donosi Turističko vijeće (u daljnjem tekstu: Turističko vijeće) a za ostala radna mjesta, direktor, sukladno godišnjem planu i programu rada.

O odluci iz prethodnog članka stavak 1. obavještava se Hrvatski zavod za zapošljavanje podnošenjem prijave potrebe za radnikom.

Javni natječaj za prijem u radni odnos objavit će se na oglasnoj ploči Poslodavca i internetskim stranicama Poslodavca te jednom od javnih glasila.

#### **Članak 7.**

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

Javni natječaj za direktora objavljuje se na oglasnoj ploči Poslodavca, internetskim stranicama Poslodavca te jednom od javnih glasila.

#### **Članak 8.**

Ugovor o radu mora sadržavati sve elemente propisane Zakonom o radu.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan koji je određen ugovorom o radu.

Najkasnije s danom početka rada, radniku se mora omogućiti uvid u ovaj Pravilnik i ostale akte kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, ugovor će se otkazati s tim danom.

#### **Članak 9.**

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

Prilikom sklapanja ugovora o radu ugovara se probni rad.

Probni rad iz stavka 2. ovog članka može trajati najduže 3. mjeseca.

Odluku o dužini probnog rada donosi direktor.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se raskida uz otkazni rok u trajanju od osam dana.

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ga jedna strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

Iznimno, kada za to postoji stvaran i valjan razlog, ugovor se može sklopiti na određeno vrijeme i to u slučaju:

- zamjene privremeno odsutnog radnika,
- privremenog povećanja opsega poslova,
- privremenih poslova za koje postoji iznimna potreba,
- ostvarivanja određenog poslovnog projekta od iznimne važnosti,
- u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu ili posebnim propisom.

#### **Članak 10.**

Poslodavac će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama radnog mjesta, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati.

Tijekom obrazovanja za potrebe Poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Poslodavca uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

#### **Članak 11.**

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti u svojstvu pripravnika.

Pripravnik zasniva radni odnos na određeno vrijeme, ovisno o potrebi Turističkog ureda za zaposlenicima.

Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalan rad, te druga pitanja radnog odnosa pripravnika.

Pripravnički staž traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

Za praćenje osposobljavanja pripravnika, direktor Turističkog ureda imenuje povjerenstvo koje na kraju pripravničkog staža daje ocjenu pripravnikove osposobljenosti za samostalan rad.

### **III. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA**

#### **Članak 12.**

Radno vrijeme (puno radno vrijeme) iznosi 40 sati na tjedan.

Radno vrijeme obuhvaća uredovno radno vrijeme i terenski rad. Unutar radnog vremena Turističkog ureda mora biti propisano radno vrijeme kada je Turistički ured otvoren za stranke. Radno vrijeme se raspoređuje ravnomjerno na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

O rasporedu radnog vremena odlučiti će direktor Turističkog ureda pisanom odlukom.

Sve odluke o radnom vremenu, osim odluke o hitnom prekovremenom radu, moraju se objaviti na oglasnoj ploči Turističkog ureda, najkasnije tjedan dana prije početka primjene.

Radnik nema pravo na plaću za vrijeme neopravdanog izostanka s posla.

#### **Članak 13.**

Radnik može zasnovati radni odnos s nepunim radnim vremenom ako potrebe Turističkog ureda to zahtijevaju.

Razdoblje rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu za stjecanje određenih prava za koje je važno prethodno trajanje radnog odnosa.

#### IV. ODMORI I DOPUSTI

##### Članak 14.

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima pravo na dnevni odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta tijekom rada, koju može koristiti najranije 2 sata nakon početka radnog vremena, te najkasnije 2 sata prije završetka radnog vremena.

Direktor Turističkog ureda vrijeme odmora utvrđuje odlukom, ali tako da ne bude na početku ni na kraju radnog vremena.

Ugovorom o radu urediti će se način ostvarivanja prava na dnevni odmor tijekom rada radnika koji radi na poslovima čija posebna narav ne omogućava prekid rada radi korištenja tog odmora. Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

##### Članak 15.

Između dva uzastopna radna rada, radnik ima pravo na dnevni odmor najmanje 12 sati neprekidno.

##### Članak 16.

Tjedni odmor radnik će koristiti u trajanju od najmanje 40 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su, u pravilu, subota i nedjelja. O preraspodjeli radnog vremena odnosno tjednom odmoru, odlučuje direktor.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi u dane tjednog odmora mora mu se za svaki taj dan osigurati jedan dan odmora, kojega će koristiti prema sporazumu.

Ako svaki radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovog članka, može ga koristiti naknadno, prema odluci direktora Turističkog ureda.

##### Članak 17.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje četiri tjedna odnosno 20 radnih dan, uvećan prema pojedinačno određenim mjerilima iz članka 18. ovog Pravilnika.

##### Članak 18.

Godišnji odmor od četiri tjedna uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima: složenost poslova, dužina radnog staža, posebni socijalni uvjeti, ostvareni rezultati rada.

1. prema složenosti poslova za koje se traži:

- a) doktorat ..... 3 radnih dana
- b) VSS, magisterij..... 2 radna dana
- c) SSS ..... 1 radn dan

2. s obzirom na dužinu radnog staža :

- a) od 5 6 do 10 godina radnog staža.....1 radni dan
- c) od 11 do 15 godina radnog staža..... 2 radna dana
- d) od 16 do 20 godina radnog staža..... 3 radna dana
- e) od 21 do 30 godina radnog staža..... 4 radnih dana
- f) od 31 i više godina godina radnog staža..... 5 radnih dana

3. s obzirom na posebne socijalne uvjete :
- a) roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom..... 2 radna dana
  - b) roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po.....1 radni dan
  - c) roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta , bez obzira na dob djeteta..... 3 radna dana
  - d) invalidu..... 3 radna dana
4. obzirom na ostvarene rezultate rada:
- a) za izuzetne rezultate rada na osnovi ocjene direktora odnosno Turističkog vijeća za direktora ..... 1 radni dan.

#### **Članak 19.**

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje te blagdani i neradni dani.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

#### **Članak 20.**

Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada kod Poslodavca.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne službe ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovog članka .

#### **Članak 21.**

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, za svakih mjesec dana rada u slučaju :

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka čekanja,
- ako radni odnos prestaje prije 1. srpnja tekuće godine.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora .

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

#### **Članak 22.**

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, jedan dio godišnjeg odmora tijekom kalendarske godine mora iznositi dva tjedna u neprekidnom trajanju, a pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

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

### Članak 23.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini prosječne plaće koju je ostvario u zadnja tri mjeseca.

### Članak 24.

Odluku o trajanju i korištenju godišnjeg odmora za svakog pojedinog radnika donosi direktor, uvažavajući pritom potrebe organizacije rada i obavljanju djelatnosti Poslodavca utvrđenim planom korištenja godišnjeg odmora.

Na temelju plana korištenje godišnjeg odmora Poslodavac dostavlja radniku rješenje o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radniku se može odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova.

Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi direktor.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

### Članak 25.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 1. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

### Članak 26.

Radnik tijekom kalendarske godine ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 7 radnih dana za važne osobne potrebe, u slučaju:

-sklapanja braka.....	5 radna dana
-rođenja djeteta.....	5 radna dana
-smrti člana uže obitelji (supružnik, dijete, roditelj, unuk).....	5 radna dana
-smrti člana šire obitelji (brat, sestra, djed, baka, roditelj supružnika).....	2 radna dana
-selidbe u isto mjesto stanovanja.....	1 radni dan
-selidbe u drugo mjesto stanovanja.....	2 radna dana
-teške bolesti člana uže obitelji.....	2 radna dana
-elementarne nepogode koja je teže oštetila imovinu zaposlenika.....	3 radna dana
-nastupanja na sportskim i kulturnim priredbama .....	1 radni dan
-pripremu polaganja srtručnog ispita prvi put, bez obzira na stručnu spremu, a što ne obuhvaća dane polaganja samog ispita .....	5 radnih dana.

Trudnicama za prenatalni pregled: 1 dan mjesečno, za vrijeme trajanja trudnoće može koristiti u više dijelova uz dogovor s poslodavcem

Članovima uže obitelji smatraju se još i osobe koje je radnik prema odredbama zakona dužan uzdržavati, te osoba koja sa radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Članovima šire obitelji smatraju se roditelji supružnika, brat i sestra bračnog druga, te djed i baka.

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.

U slučaju ponovne potrebe korištenja plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka, koja bi prešla 7 dana plaćenog dopusta u istoj kalendarskoj godini, može se iznimno odobriti ako je radnik iskoristio sve dane godišnjeg odmora za kalendarsku godinu.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja u zanimanju koje je obuhvaćeno djelatnostima Poslodavca radnik ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje, a u slučaju školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe ima pravo na plaćeni dopust do 7 radnih dana godišnje.

Dobrovoljni darivatelji krvi imaju pravo na jedan dan plaćenog dopusta za vako darivanje krvi, s tim da ovi dani ne ulaze u dane plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka.

Pri određivanju trajanja plaćenog dopusta ne računavaju se subote, nedjelje, blgdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

Plaćeni dopust odobrava se na pisanu molbu radnika u vrijeme kada je nastupila okolnost zbog koje se traži te se ne može koristiti naknadno kao stečeno pravo. Na zahtjev Poslodavca, radnik je dužan dostaviti dokumentaciju kao dokaz osnovanosti zahtjeva za korištenje plaćenog dopusta, odnosno slobodnog dana.

#### **Članak 27.**

Ako okolnosti iz članka 26. ovoga Pravilnika nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor, osim prava iz članka 26, stavka 1, alineja 3 i 4.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

#### **Članak 28.**

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- za pripremu i polaganje diplomskog i poslijediplomskog ispita: 10 dana,
- za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina koji nisu izravno povezani s radnim mjestom (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.): 2 dana,
- u drugim opravdanim slučajevima u dogovoru s poslodavcem.

#### **Članak 29.**

Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta donosi direktor Turističkog ureda.

Razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

Kad to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju neplaćeni dopust u slučajevima navedenim u stavku 1. ovog članka može se odobriti u trajanju i dužem od 30 dana.

Za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana zaposlenikova prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa miruju.

#### **Članak 30.**

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u tijeku kalendarske godine, zbog školovanja ili stručnog usavršavanja, kao i za njegove druge osobne potrebe, ako po ocjeni direktora izbjivanje radnika s rada neće štetno utjecati na rad i poslovanje Turističkog ureda.

Rješenje o odobravanju neplaćenog dopusta iz stavka 1. i 2. ovog članka donosi direktor Turističkog ureda.

U rješenju o odobravanju neplaćenog dopusta radniku obavezno se navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (prekid staža osiguranja i zdravstvenog osiguranja za radnika i članove obitelji osigurane po toj osnovi, odnosno druge posljedice u skladu s važećim propisima).

Rješenje o odbijanju neplaćenog dopusta mora biti obrazloženo.

### **Članak 31.**

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće,
- povećanja plaće po osnovi radnog staža uvećane za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža,
- druga uvećanja sukladno ovom Pravilniku

Osnovna plaća je umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova utvrđenog Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Turističkog ureda Turističke zajednice područja „Središnja Podravina“.

Osnovicom se u smislu stavka 1. ovog članka smatra osnovica koju utvrđuje posebnom odlukom Turističko vijeće, a na prijedlog predsjednika Turističke zajednice.

Plaća i ostala materijalna prava radnika iskazuju se u bruto iznosu.

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje Poslodavac.

### **Članak 32.**

Plaća se isplaćuje do 15. dana u mjesecu za protekli mjesec.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, sindikalne članarine, osiguranje, obveza uzdržavanja i sl.)

### **Članak 33.**

Osnovna plaća radnika uvećati će se:

- za sate rada noću 40%
- sate prekovremenog rada 50%
- za sate rada subotom 20%
- za sate rada nedjeljom 30%
- za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom 35%

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = jedan sat i trideset minuta redovnog sata rada).

Radnik će u dogovoru s direktorom odlučiti kada će koristiti slobodne dane s osnove prekovremenog rada ili će ostvariti uvećanje plaće s tog osnova, o čemu se vodi pisana evidencija.

Naknade iz ovog članka međusobno se ne isključuju.

### **Članak 34.**

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće najmanje u visini 90% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.



### **Članak 35.**

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

Odluku o visini isplata iz stavka 1. ovog članka donosi direktor uz suglasnost predsjednika Zajednice.

### **Članak 36.**

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

### **Članak 37.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i međumjesnim prijevozom.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni pojedinačne, mjesečne, odnosno godišnje prijevozne karte.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se radniku zajedno s plaćom.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, odnosno privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio troškova prijevoza.

Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima pod jednakim uvjetima iz ovog članka i onaj radnik koji ne koristi javni prijevoz, nego osobni automobil i sl.

Pravo na troškove prijevoza nema onaj radnik koji ostvaruje pravo na besplatan prijevoz.

### **Članak 38.**

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

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

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

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

## **V. ZAŠTITA PRAVA, ZDRAVLJA I SIGURNOSTI RADNIKA NA RADU**

### **Članak 39.**

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu, uključujući i osiguranje adekvatne opreme za rad.

Poslodavac će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

## **Članak 40.**

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu sa osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao Poslodavac.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga postupka u odnosu na druge radnike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je prema posebnim propisima i pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Radnik je obavezan:

- raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnosti opreme i uređaja,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,
- upotrebljavati i održavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposredno nadređenog radnika na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, kao i na osobnim i zaštitnim sredstvima i na nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika ili njegov okoliš,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolesti.

Poslodavac je dužan urediti mjesto rada, pristup mjestu rada, opremu i sredstva za rad, te organizirati rad koji osigurava zaštitu života i zdravlje radnika.

Sva prava i obveze Poslodavca i radnika iz ovog članka regulirana su Pravilnikom o zaštiti na radu kojeg donosi Poslodavac.

## **VI. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Članak 41.**

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

### **Članak 42.**

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

### **Članak 43.**

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

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

### **Članak 44.**

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

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

#### **Članak 45.**

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

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

#### **Članak 46.**

Nije li ugovorom o radu drugačije ugovoreno, radnik i Poslodavac mogu otkazati ugovor o radu s otkaznim rokom u trajanju određenom Zakonom o radu, ovisno o vremenu provedenom u radnom odnosu kod Poslodavca.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

#### **Članak 47.**

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

#### **Članak 48.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavca, dužan ju je nadoknaditi.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu ako je prouzročena:

- učestalim kašnjenjem u dolasku na posao krivnjom radnika,
- neovlaštenim napuštanjem posla tijekom rada ili prije isteka radnog vremena,
- neopravdanim izostankom s posla,
- nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka te odugovlačenjem obavljanja istih.

Za slučajeve iz stavka 2. ovog članka direktor će odlukom izreći visinu naknade štete u paušalnom iznosu od 10% od bruto plaće radnika za mjesec koji prethodi mjesecu u kojem je šteta nastala.

Ako je šteta mnogo veća od iznosa iz prethodnog stavka ovoga članka, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini punog iznosa štete.

#### **Članak 49.**

Osobito teškim povredama obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom zbog kojih Poslodavac može otkazati ugovor o radu smatraju se naročito sljedeće povrede:

- neizvršavanje, nemarno ili neuredno izvršavanje poslova povjerenih radniku,
- nedolazak na rad onoga dana kako je to predviđeno ugovorom o radu,
- neopravdani izostanak s rada 3 (tri) radna dana uzastopno ili 5 (pet) radnih dana tijekom godine,
- zloupotreba privremene nesposobnosti za rad (bolovanja),
- kaznena djela u vezi s radnim odnosom,
- učestalo kršenje pravila rada, a što između ostaloga uključuje, ali nije ograničeno, sukobe radnika s drugim radnicima, neprihvatljiv odnos prema trećima,
- krađa ili nenamjensko i nesavjesno korištenje materijala i svih predmeta u vlasništvu Poslodavca koji su radniku dostupni na radnom mjestu, poslovne dokumentacije, sredstava rada i slično,

-davanje netočnih podataka ako je to bilo od bitnog utjecaja na poslovanje Poslodavca,  
-odavanje, odnosno kršenje pravila o poslovnim tajnama Poslodavca, osobito podataka o poslovima, znanjima, iskustvima i svim podacima od važnosti za Poslodavca, neovisno o tome da li je takvim postupanjem nastala šteta,  
-ponavljanje povreda obveza iz ugovora o radu propisanih ovim Pravilnikom.

Svaki radnik je dužan, u slučaju povreda iz prethodnog stavka, odmah po saznanju pisano izvijestiti Poslodavca o radniku koji je povrijedio obveze iz radnog odnosa ili o osobito važnoj činjenici koja je opravdani razlog za otkaz ugovor o radu.

U slučaju redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac može od radnika zatražiti povrat cjelokupnog iznosa utrošenog od strane Poslodavca na edukaciju/stručno usavršavanje radnika (studiji, seminari, tečajevi i sl.), a prema stvarnom iznosu troškova utvrđenom temeljem vjerodostojne dokumentacije, zajedno sa zakonskim zateznim kamatama tekućim od dana plaćenim sredstava, do potpunog povrata sredstava od strane radnika.

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

### **Članak 50.**

Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje, uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

### **Članak 51.**

Radniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

Posebним ugovorom između radnika i Turističkog ureda urediti će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovog članka.

### **Članak 52.**

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava, odnosno posebnim propisima iz područja zaštite na radu.

### **Članak 53.**

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 (petnaest) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti zahtjev za zaštitu prava.

O zahtjevu za zaštitu prava odlučuje direktor u roku od petnaest (15) dana od dana predaje zahtjeva.

Ukoliko o zahtjevu iz stavka 2. ovog članka ne odluči u roku direktor, odluku o zahtjevu za zaštitu prava donijeti će u daljnjem roku od 15 dana Turističko vijeće.

### **Članak 54.**

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

U slučaju odbijanja primitka odluke i u slučaju kada radnik nije Poslodavcu dostavio svoju potpunu i točnu adresu, dostava pismena radniku izvršit će se na oglasnoj ploči Poslodavca. Dostava će se smatrati izvršenom protekom roka od 8 (osam) dana od isticanja pismena na oglasnoj ploči Poslodavca.

## VIII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

### Članak 55.

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

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

Pravo Poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku 3 (tri) mjeseca od dana kada je saznao za sklapanje posla, odnosno u roku od pet (5) godina od dana sklapanja posla.

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

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

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

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

## IX. POSLOVNA TAJNA

### Članak 56.

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

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

### Članak 57.

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

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

## X. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 58.

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

## Članak 59.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika, prestaje važiti Pravilnik o radu, plaćama i drugim pravima i obvezama zaposlenika Turističkog ureda Turističke zajednice područja „Središnja Podravina“ broj 23/17 od 26. travnja 2017. godine.

## Članak 60.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Turističkog ureda i na službenoj Internet stranici Turističke zajednice područja „Središnja Podravina“.

Broj: 79/21  
Virje, 12.03.2021.

### TURISTIČKA ZAJEDNICA PODRUČJA "SREDIŠNJA PODRAVINA" TURISTIČKO VIJEĆE

**PREDSJEDNIK:**  
**Mirko Perok**



Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Turističkog ureda i na internet stranicama Turističke zajednice područja „Središnja Podravina“ dana 12. ožujka 2021. godine.

Direktorica Turističkog ureda:  
Elizabeta Milanović Glavica, univ.spec.oec.

