

Na temelju članka Statuta Turističke zajednice općine Karlobag (Županijski glasnik, br.10/20), Turističko vijeće Turističke zajednice Općine Karlobag, na sjednici održanoj dana 25. travnja 2023., donijelo je

## **PRAVILNIK O RADU TURISTIČKE ZAJEDNICE OPĆINE KARLOBAG**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se zasnivanje radnog odnosa, obrazovanje i osposobljavanje za rad radnika zaposlenih u Turističkoj zajednici Općine Karlobag (u daljnjem tekstu: radnici), radno vrijeme, odmori i dopusti, zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika, plaće, naknade i druga materijalna primanja radnika, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa te naknada štete na radu ili u svezi s radom.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike Turističke zajednice Općine Karlobag (dalje u tekstu: Zajednice), ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije utvrđena ugovorom o radu.

U slučaju nesuglasnosti odredbi ovog Pravilnika i Statuta Turističke zajednice Općine Karlobag, primjenjivati će se odgovarajuće odredbe Statuta.

#### **Članak 2.**

Radnik u smislu ovog Pravilnika je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Poslodavca u skladu s ugovorom o radu.

Poslodavac u smislu ovog Pravilnika je Turistička zajednica Općine Karlobag (dalje u tekstu: TZO Karlobag), koja zapošljava radnika Turističke zajednice Općine Karlobag i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

#### **Članak 3.**

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom ili Zakonom o radu (dalje u tekstu: Zakon), primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

#### **Članak 4.**

Radnik je obavezan savjesno i stručno obavljati ugovorom o radu preuzete poslove, te štiti poslovne interese poslodavca i pridržavati se pravila koja proizlaze iz organizacije rada i

pravila struke, a poslodavac je dužan uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, izvršavati svoje ugovorne obveze, te osigurati radniku uvjete za siguran rad.

## **Članak 5.**

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni i evidenciju o radnom vremenu, sukladno Zakonu i Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.

## **II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

### **1. Zasnivanje radnog odnosa**

## **Članak 6.**

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

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

Ugovor o radu i potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke propisane člankom 9. ovoga Pravilnika.

## **Članak 7.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Ugovor o radu za radno mjesto direktora sklapa se na određeno vrijeme u trajanju od 4 godine.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način predviđen ovim Pravilnikom i Zakonom.

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

## **Članak 8.**

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog privremenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva na neprekidno razdoblje duže od tri godine.

Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od tri godine, samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz



stavka 2. ovog članka.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama stavka 2. i 3. ovog članka ili ako radnik ostane raditi i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je radnik sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

### **Članak 9.**

Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

1. strankama, njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratki popis ili opis poslova
4. danu otpočinjanja rada
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, odnosno način određivanja trajanja tog odmora
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik i poslodavac, odnosno način određivanja otkaznih rokova
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna

Umjesto uglavaka iz točke 6., 7., 8. i 9. prethodnog stavka može se u ugovoru o radu pozvati na odgovarajuće zakone, druge propise ili odredbe ovog Pravilnika koji uređuju ta pitanja.

## **2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu**

### **Članak 10.**

Ocjenu o potrebi zapošljavanja radnika u Zajednici donosi direktor TZO Karlobag u skladu s aktom o ustrojstvu i sistematizaciji Zajednice.

Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak izbora u skladu sa Zakonom, Statutom Turističke zajednice Općine Karlobag (u daljnjem tekstu: Statut), Pravilnikom o posebnim uvjetima koje moraju ispunjavati zaposleni u turističkim zajednicama (NN br. 13/22), (dalje u tekstu: Pravilnik o posebnim uvjetima) i ovim Pravilnikom.

### **Članak 11.**

Izbor se provodi na temelju javnog natječaja.

U oglasu, odnosno javnom natječaju navodi se naziv radnog mjesta, vrstu radnog odnosa i trajanje radnog vremena, posebne uvjete koje mora ispunjavati kandidat, rok do kojeg se primaju prijave, dokumentaciju koju je potrebno priložiti prijavi i rok u kojem će prijavljeni kandidati biti obaviješteni o izboru.

Direktora TZO Karlobag na temelju javnog natječaja imenuje Turističko vijeće Turističke zajednice Općine Karlobag na mandat u trajanju od 4 godine.

Izuzev izbora i imenovanja predviđenog u prethodnom stavku ovog članka, odluku o izboru između prijavljenih kandidata donosi direktor TZO Karlobag u skladu s ovlaštenjima utvrđenim Statutom i Pravilnikom o posebnim uvjetima.

Na temelju odluke o izboru, ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa direktor TZO Karlobag.

Kandidate koji nisu izabrani direktor TZO Karlobag o tome pismeno izvješćuje u roku 8 dana od dana donošenja odluke o izboru.

Ugovor o radu s direktorom sklapa Turističko vijeće, na temelju odluke o imenovanju.

Nepravovremeno dostavljene prijave, kao i prijave kojima ne budu priložene potrebne isprave u postupku izbora, neće se razmatrati.

### **Članak 12.**

Prije donošenja odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom, direktor TZO Karlobag mora utvrditi može li se uredno obavljanje poslova osigurati drukčijim rasporedom već zaposlenih radnika.

U slučaju izvanrednih okolnosti radnik je obavezan, tako dugo dok one traju, prihvatiti obavljanje poslova radnog mjesta odgovarajuće stručne spreme koje inače prema ugovoru o radu nije ili ne bi radio.

Pod izvanrednim okolnostima smatra se viša sila, izvanredno povećanje opsega rada, privremena potreba zamjene odsutnog radnika i drugi slučajevi prijeke potrebe rada.

### **Članak 13.**

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, ugovor o radu smatrati će se raskinutim istim danom.

### **Članak 14.**

Pri sklapanju ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje onih osoba s kojima radnik dolazi u dodir obavljajući svoje poslove.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova poslodavac može radnika uputu na zdravstveni pregled.

Poslodavac prilikom sklapanja ugovora o radu ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi radnim odnosom. U slučaju nedopuštenih pitanja radnik na ista ne mora odgovoriti.

### **Članak 15.**

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u Statut, ovaj Pravilnik i ostale opće akte Poslodavca kojima se uređuju prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa, kao i upoznati ga sa organizacijom rada i zaštitom na radu.

### **Članak 16.**

Ako se radnik upućuje na rad u inozemstvo za razdoblje duže od mjesec dana, za vrijeme rada u inozemstvu na ugovor o radu će se primjenjivati inozemni propisi. Pisani ugovor o radu mora se sklopiti ili se radniku mora uručiti pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo koji moraju sadržavati, osim uglavaka iz članka 9. ovoga Pravilnika, i dodatne uglavke o:

1. trajanju rada u inozemstvu i rasporedu radnog vremena,
2. neradnim danima i blagdanima u koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće,



3. valuti u kojoj će se isplaćivati plaća,
4. drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu,
5. uvjetima vraćanja u zemlju.

### **Članak 17.**

Nazivi radnih mjesta s popisom i opisom poslova i posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu radi obavljanja određenih poslova utvrđuju su Pravilnikom o posebnim uvjetima i općim aktima o ustrojstvu i sistematizaciji Zajednice.

### **3. Vanjski suradnici**

#### **Članak 18.**

U izvođenju programske djelatnosti TZO Karlobag mogu sudjelovati osobe koje nisu sklopile ugovor o radu (vanjski suradnici) ali su u skladu sa odlukama direktora imenovani da sudjeluju u osmišljavanju i izvođenju projekta ili programa za TZO Karlobag.

Ukoliko se ukaže potreba za izvođenjem poslova iz redovne djelatnosti Zajednice, za kojeg TZO Karlobag nema odgovarajući kadar, može se angažirati vanjski suradnik kojem direktor povjeri pojedine stručne poslove u skladu sa zakonom, Statutom i ovim Pravilnikom.

Troškovi i uvjeti rada vanjskih suradnika iz stavka 1. i 2. ovog članka utvrđuju se posebnim ugovorom.

### **4. Pripravnici**

#### **Članak 19.**

Poslodavac može zasnovati radni odnos s osobom koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala.

Pripravnik se osposobljava za samostalan rad na radnim mjestima u struci, u zanimanju za koje se školovao.

#### **Članak 20.**

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno vrijeme.

Iznimno, radni odnos s pripravnikom može se zasnovati na određeno vrijeme, radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao i radi obavljanja pripravničkog staža, te mu radni odnos prestaje protekom roka na koji je sklopljen ugovor o radu.

#### **Članak 21.**

Pripravnički staž traje najduže 12 mjeseci, u kojem roku pripravnik mora položiti stručni ispit sukladno Zakonu o turističkim zajednicama i promicanju hrvatskog turizma (NN br. 52/19 i 42/20) i Pravilniku o posebnim uvjetima koje moraju ispunjavati zaposleni u turističkim zajednicama (NN br. 32/22).

Direktor može odrediti i kraće trajanje pripravničkog staža, ako za to postoje svrsishodni razlozi.

## **5. Zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika**

### **Članak 22.**

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom i provoditi propisane mjere zaštite na radu, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji obavlja.

Svaki radnik odgovoran je za svoju sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na kojeg utječu njegovi postupci na radu.

### **Članak 23.**

Radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa sukladno propisima poslodavac organizira i vodi prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje podataka o radnicima.

Radnik je obavezan dostaviti sve podatke utvrđene propisima o evidencijama iz područja rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, podatke vezane uz zaštitu majčinstva te ostale podatke temeljem kojih ostvaruje prava iz radnog odnosa.

### **Članak 24.**

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

Radnik je dužan izmijenjene podatke pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnik koji ne dostavi utvrđene podatke, snosi štetne posljedice tog propusta.

### **Članak 25.**

Poslodavca i sve radnike koji imaju pristup i rade na prikupljanju, obradi i korištenju osobnih podataka radnika odnosno kandidata u postupku zapošljavanja, kao i radnike koji imaju pravo uvida u osobne podatke radnika, obvezuje čuvanje tajne o prikupljenim podacima o radnicima i članovima njihove obitelji.

Izuzetak od prethodnog stavka predstavlja dostavljanje podataka trećim osobama na zahtjev radnika, odnosno na zahtjev tijela državne uprave sukladno zakonskim propisima.

Direktor TZO Karlobag ili od njega ovlaštena osoba ovlaštena je nadzirati prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje osobnih podataka trećim osobama.

## **6. Prethodna provjera sposobnosti**

### **Članak 26.**

Prije zasnivanja radnog odnosa može se obaviti provjera stručnih i radnih sposobnosti kandidata.

Provjera se može obavljati putem testiranja, praktičnom provjerom znanja i sposobnosti ili na drugi odgovarajući način, temeljem ovog Pravilnika i odluke direktora .



## **7. Probni rad**

### **Članak 27.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad radi provjere radnikove stručne i radne sposobnosti.

Provjeravanje stručne i radne sposobnosti putem probnog rada može se odrediti za sva radna mjesta sukladno općem aktu poslodavca.

Trajanje probnog rada ovisno je o stupnju složenosti poslova radnog mjesta i može trajati najduže šest mjeseci.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolesti, mobilizacije i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana, o čemu odlučuje direktor .

Provjera stručnih sposobnosti i znanja radnika tijekom probnog rada sastoji se u ocjenjivanju sposobnosti za izvršenje poslova i zadataka glede načina rada i usvojenog znanja, temeljem ovog Pravilnika i odluke direktora .

### **Članak 28.**

Direktor TZO Karlobag ili od njih ovlaštena osoba prati rad radnika tijekom probnog rada.

Najkasnije zadnjeg dana probnog rada direktor TZO Karlobag izdaje pisanu potvrdu s obrazloženjem o radnikovoj uspješnosti tijekom probnog rada.

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

Otkaz zbog neudovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku.

Ako se u roku od sedam dana od isteka probnog rada ne odluči o prestanku radnog odnosa radnika, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

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

### **Članak 29.**

Direktor TZO Karlobag i radnici na stručnim poslovima na izvršenju zadaća TZO Karlobag, uz ispunjavanje posebnih uvjeta utvrđenih Pravilnikom o posebnim uvjetima, moraju imati položen stručni ispit za rad u Turističkoj zajednici(u daljnjem tekstu: stručni ispit).

Radnik koji u trenutku sklapanja ugovora o radu ispunjava uvjete utvrđene propisom iz Pravilnika o posebnim uvjetima, ali nema položen stručni ispit, mora u roku položiti stručni ispit.

Radniku iz stavka 2. ovoga članka koji ne položi stručni ispit u propisanom roku, prestaje radni odnos po isteku posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita sukladno članku 23. Zakona o turističkim zajednicama i promicanju hrvatskog turizma (NN br. 52/19 i 42/20), ovom Pravilniku i Zakonu o radu.

### **Članak 30.**

Poslodavac će omogućiti radnicima, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

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.

## **IV. RADNO VRIJEME**

### **1. Puno radno vrijeme**

#### **Članak 31.**

Puno radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje pisanom odlukom direktor TZO Karlobag.

### **2. Nepuno radno vrijeme**

#### **Članak 32.**

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada narav i opseg posla, odnosno organizacija rada TZO Karlobag ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora, te plaćenog i neplaćenog dopusta te ostalih fiksnih prava iz radnog odnosa.

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno dužini radnog vremena i obavljenom radu.

#### **Članak 33.**

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

### **3. Skraćeno radno vrijeme**

#### **Članak 34.**

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.



### **Članak 35.**

Radnik koji radi na poslovima iz članka 34. ovoga Pravilnika ne smije na takvim poslovima raditi prekovremeno niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

Ugovorom o radu može se odrediti da radnik, koji na poslovima iz članka 34. ovoga Pravilnika ne radi puno radno vrijeme, dio radnog vremena, najduže do punog radnog vremena, radi na nekim drugim poslovima, koji nemaju narav poslova iz članka 34. ovoga Pravilnika.

Obavljanje drugih poslova prema odredbi stavka 2. ovoga članka nema značenje prekovremenog rada.

### **Članak 36.**

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom skraćeno radno vrijeme iz članka 34. ovoga Pravilnika izjednačuje se s punim radnim vremenom.

## **4. Prekovremeni rad**

### **Članak 37.**

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do 8 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 8 sati tjedno, pri tom ne smije trajati duže od 32 sata mjesečno, niti duže od 180 sati godišnje.

Ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od 4 tjedana neprekidno ili više od 12 tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika prelazi 10% ukupnog radnog vremena u određenom mjesecu, direktor TZO Karlobag o prekovremenom radu mora obavijestiti inspektora rada u roku od osam dana od nastupa neke od navedenih okolnosti.

### **Članak 38.**

O prekovremenom radu direktor je dužan izvijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, ostvarivanja programa rada TZOKarlobag, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada koji je potreban u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obavezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

### **Članak 39.**





Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može prekovremeno raditi trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se direktoru Turističke zajednice.

## **5. Preraspodjela radnog vremena**

### **Članak 40.**

Zbog naravi posla, odnosno djelatnosti, organizacije rada i bolje iskorištenosti sredstava rada ili boljeg obavljanja određenih poslova i zadataka, radno vrijeme se može preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Preraspoređeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, može trajati najduže 4 mjeseca.

Preraspoređeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom, odnosno posebnim uvjetima rada.

O preraspodjeli odlučuje direktor TZO Karlobag ovisno o obvezama iz godišnjeg plana i Programa rada .

### **Članak 41.**

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelji s djetetom do 6 godina starosti, te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu samo ako dostavi pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad direktoru TZO Karlobag.

## **6. Raspored radnog vremena**

### **Članak 42.**

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu, od ponedjeljka do petka, a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti u šest radnih dana sukladno ovom Pravilniku i Zakonu.

Na radnim mjestima, gdje radnici rade sa strankama, mora biti određeno radno vrijeme sukladno potrebama korisnika i područnim zahtjevima.

### **Članak 43.**

Direktor TZO Karlobag mora obavijestiti radnike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja hitnog prekovremenog rada.

## **V. ODMORI I DOPUSTI**

### **1. Stanka**

#### **Članak 44.**

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od trideset minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

Vrijeme odmora koristi se prema rasporedu koji određuje direktor TZO Karlobag, s tim da se ne može koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

### **2. Dnevni odmor**

#### **Članak 45.**

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadesetčetiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje dvanaest sati neprekidno.

### **3. Tjedni odmor**

#### **Članak 46.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadesetčetiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 45. ovog Pravilnika.

Dani tjednog odmora u pravilu su nedjelja i dan koji nedjelji prethodi, odnosno slijedi iza nje.

Ako radnik ne može koristiti odmor na način iz stavka 2. ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje odmora u istom ili slijedećem tjednu.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 2. i 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci direktora sukladno ovom Pravilniku i Zakonu.

### **4. Godišnji odmor**

#### **Članak 47.**

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

#### **Članak 48.**

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

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

#### **Članak 49.**

Radnik koji se prvi put zapošljava ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način opisan člankom 47. i 48. ovog Pravilnika, za svaki navršeni mjesec dana rada, u slučaju:

- ako je radnik zasnovaio radni odnos u tijeku kalendarske godine, a nema šest mjeseci radnog staža neprekidno,
- ako radni odnos prestaje prije šestomjesečnog roka iz stavka 1. ovog članka,
- ako radni odnos prestaje prije 1. srpnja.

#### Članak 50.

Privremena nesposobnost za rad utvrđena po ovlaštenom liječniku ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada ne smatra se prekidom rada u smislu stjecanja prava na godišnji odmor.

#### Članak 51.

U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti prije prestanka, omogućiti korištenje ili ako je to nemoguće, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

#### Članak 52.

Ništav je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto godišnjeg odmora.

#### Članak 53.

Povećanje broja dana godišnjeg odmora iz članka 47. ovog Pravilnika radnik ostvaruje po osnovi složenosti poslova koje obavlja, radnog staža, posebnih socijalnih uvjeta, uvjeta rada, i to:

<b>1. s obzirom na složenost poslova:</b>	
- poslovi i radni zadaci za koje se traži VSS ili MR	4 dana
- poslovi radni zadaci za koje se traži VŠS	3 dana
- ostali poslovi	2 dana
<b>2. s obzirom na dužinu radnog staža:</b>	
- od 5 do 10 godina radnog staža	2 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža	3 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža	4 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža	5 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža	6 dana
- od 30 i više godina radnog staža	7 dana
<b>4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:</b>	
- roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju	3 dana



- radniku za svako dijete do petnaest godina starosti	1 dan
- samohranom roditelju djeteta do 15 godina starosti	3 dana
- radniku s tjelesnim oštećenjem iznad 60%	3 dana
- invalidnoj osobi	3 dana
- sudioniku Domovinskog rata	1 dan

#### **Članak 54.**

Kriteriji iz članka 53. ovoga Pravilnika primjenjuju se kumulativno, s tim da godišnji odmor ne može trajati duže od trideset radnih dana.

Prilikom utvrđivanja duljine trajanja godišnjeg odmora pojedinom radniku uzimaju se u obzir svi kriteriji koje radnik ispunjava trideset dana prije nastupa korištenja godišnjeg odmora.

#### **Članak 55.**

Raspored (plan korištenja godišnjeg odmora) utvrđuje direktor TZO Karlobag u skladu sa ovim Pravilnikom, i zakonom, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.

Direktor TZO Karlobag dužan je dostaviti radniku odluku o trajanju i rasporedu godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja.

Odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora mora sadržavati sve kriterije po kojima je radniku utvrđena duljina godišnjeg odmora i vrijeme u koje će radnik koristiti godišnji odmor.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora uzimaju se u obzir potrebe organizacije rada i po mogućnosti uvažavajući osobne potrebe radnika.

#### **Članak 56.**

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drukčije.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje dva tjedna neprekidno, mora iskoristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz prethodnog stavka radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

#### **Članak 57.**

Godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili korištenja prava na rodiljni, roditeljski ili posvojiteljski dopust, radnik može iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

#### **Članak 58.**

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja.

## 5. Plaćeni dopust

### Članak 59.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše deset radnih dana za važne osobne potrebe, s tim da u pojedinim slučajevima ostvaruje pravo na:

-sklapanje braka	5 radnih dana
-rođenje djeteta	5 radnih dana
-smrt supružnika, djeteta, roditelja, brata ili sestre, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka	5 radnih dana
-smrt, djeda ili bake, te roditelja supružnika	3 radna dana
-selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
-selidbe u drugo mjesto stanovanja	2 radna dana
-dobrovoljnog darivanja krvi	2 radna dana
-teške bolesti člana uže obitelji	3 radna dana
-polaganja stručnog ispita prvi put	7 radnih dana
-sudjelovanja u kulturnim i športskim priredbama	2 radna dana
-sudjelovanja na susretima radnika, seminarima i dr.	2 radna dana
-elementarne nepogode	5 radnih dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, bez obzira na ograničenja iz stavka 1. ovoga članka.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi, kao prvi dan plaćenog dopusta uračunava se dan kada je radnik dao krv.

### Članak 60.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, radniku se može odobriti godišnje do 7 radnih dana plaćenog dopusta za pripremanje i polaganje ispita.

### Članak 61.

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

Direktor će pisanom odlukom odobriti korištenje plaćenog dopusta radniku, uz naznaku duljine trajanja i vremenu korištenja, u slučaju nastupa okolnosti iz članka 59. i 60. ovog pravilnika

Ako okolnost iz članka 59. ovoga Pravilnika nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

### Članak 62.



U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

## **6. Neplaćeni dopust**

### **Članak 63.**

Radniku se na njegov zahtjev može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, školovanja za osobne potrebe, doškoloavanja, usavršavanja ili specijalizacije, te u drugim slučajevima.

Prigodom donošenja odluke iz prethodnog stavka, direktor TZO Karlobag cijenit će osnovanost zahtjeva radnika i odrediti dužinu dopusta, vodeći računa da se tim ne ometa redoviti rad i ne povećavaju nerazmjerno izdaci zbog ovog dopusta.

### **Članak 64**

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

## **VI. POSEBNA ZAŠTITA ODREĐENIH KATEGORIJA RADNIKA**

### **Članak 65.**

Roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju s pravom na rad s polovicom punog radnog vremena ne može se narediti rad noću, prekovremeni rad i rad u preraspodjeli, a niti mu se bez njegova pristanka može promijeniti mjesto tada.

### **Članak 66.**

Radniku kod kojeg je utvrđena neposredna opasnost od nastanka invalidnosti ili kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad, Poslodavac će uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštenog tijela, ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je on sposoban, a koji što je više moguće odgovaraju poslovima na kojima je prethodno radio.

### **Članak 67.**

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, osim na njezin zahtjev pod uvjetima iz ovog Pravilnika i Zakona o radu.



Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći, niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtjeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Poslodavac može trudnici, odnosno ženi koja doji dijete, na njezin prijedlog, ponuditi sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

#### **Članak 68.**

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog dopusta, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od dana prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja koristi neko od spomenutih prava.

#### **Članak 69.**

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena ili rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

### **VII. PLAĆE, NAKNADE I DRUGA MATERIJALNA PRIMANJA RADNIKA**

#### **Članak 70.**

Radnici TZO Karlobag imaju pravo na plaću, naknade i druga materijalna primanja sukladno odredbama ugovora o radu, ovoga Pravilnika i Zakona.

#### **1. Plaće**

#### **Članak 71.**

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenata složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0.5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Plaća se utvrđuje u bruto iznosu.

#### **Članak 72.**

Osnovica za izračun plaće utvrđuje se u iznosu od 5.000,00 kuna.

### **Članak 73.**

Kao polazna osnovica, prije kvantitativnog i kvalitativnog mjerenja učinka radnika za obračun plaća, utvrđuju se slijedeći koeficijenti po radnim mjestima, kako slijedi:

- direktor TZO Karlobag - koeficijent 2,10
- administrativni referent - koeficijent 1,57.

### **Članak 74.**

Osnovna plaća radnika uvećat će se razmjerno vremenu provedenom na radu:

- |                                                       |       |
|-------------------------------------------------------|-------|
| - rad noću (od 21:00 – 6:00)                          | 40%   |
| - rad na dan tjednog odmora                           | 50%   |
| - rad na dane blagdana i neradne dane uvrđene zakonom | 50%   |
| - rad u drugoj smjeni                                 | 10% . |

## **2. Jednokratni dodatak na plaću -regres za godišnji odmor**

### **Članak 75.**

Radnik ima pravo na isplatu jednokratnog dodatka na plaću u mjesecu prije korištenja godišnjeg odmora u visini maksimalno neoporezivog iznosa u trenutku isplate, ukoliko su osigurana financijska sredstva u tekućoj godini.

## **3. Trinaesta plaća**

### **Članak 76.**

Poslodavac će radnicima isplatiti trinaestu plaću do visine prosječno ugovorene bruto plaće, ukoliko to poslodavac bude u mogućnosti obzirom na raspoloživa financijska sredstva.

Radniku koji se zaposli u toku kalendarske godine isplatiti će se trinaesta plaća do visine pojedinačno ugovorene plaće razmjerno vremenu trajanja ugovora o radu u odnosu na tekuću kalendarsku godinu.

Radniku kojemu radni odnos prestane prije isplate trinaeste plaće isplatiti će se razmjerni dio trinaeste plaće sukladno vremenu provedenom na radu u tekućoj kalendarskoj godini.

Trinaesta plaća isplaćuje se u razdoblju između 10. i 23. prosinca.

## **4. Naknada plaće**

### **Članak 77.**

Za razdoblje kada radnik ne radi iz opravdanih razloga određenih zakonom ili drugim propisima, ima pravo na naknadu plaće.

Ukoliko zakonom, drugim propisom, ovom Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno radniku ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca, i to kada ne radi:

- za dane blagdana i neradne dane,
- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora,
- za vrijeme korištenja plaćenog dopusta,
- zbog prekida rada bez krivnje radnika,
- za vrijeme odsutnosti zbog stručnog usavršavanja i obrazovanja,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i drugim propisom.

#### **Članak 78.**

Za vrijeme bolovanja naknada plaće utvrđuje se sukladno posebnim propisima.

#### **Članak 79.**

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću ženi i muškarcu za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.

### **5. Isplata plaće**

#### **Članak 80.**

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.  
Naknada plaće koju isplaćuje poslodavac isplaćuje se zajedno s plaćom.  
Plaća se isplaćuje jednom mjesečno i to najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

#### **Članak 81.**

Pravo na plaću radnici ostvaruju danom kad su stvarno započeli s radom, ako posebnim zakonom nije što drugo određeno.

#### **Članak 82.**

Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine, a najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće i otpremnine radniku se uručuje obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.

Ako se radniku ne isplati plaća, naknada plaće ili otpremnina do dana dospelosti, ili se ne isplate u cijelosti, radniku se do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknade plaće ili otpremnine obvezno uručuje obračun iznosa koji je poslodavac dužan isplatiti radniku.

Sadržaj obračuna plaće, naknade plaće i otpremnine utvrđuje se Pravilnikom o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine.

#### **Članak 83.**



Radnik TZO Karlobag ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu, pravo na potporu za slučaj smrti člana uže obitelji, pravo na potporu obitelji za slučaj smrti radnika, pravo na naknadu troškova za vrijeme službenog puta, pravo na terenski dodatak, pravo na naknadu za odvojeni život, pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, pravo na naknadu za odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe i pravo na isplatu jubilarne nagrade, sukladno Zakonu, ovom Pravilniku i ugovoru o radu, o čemu direktor Turističke zajednice Općine Karlobag donosi pisanu odluku.

Radnicima će se u povodom uskrasnih i božićnih blagdana uručiti dar u naravi u visini maksimalno neoporezivog neto iznosa u trenutku darivanja, ukoliko su osigurana financijska sredstva u tekućoj godini.

Povodom božićnih i novogodišnjih blagdana radniku će se isplatiti prigodni dar za svako dijete do 15 godina starosti, u vrijednosti maksimalno neoporezivog iznosa, sukladno propisima važećim u trenutku darivanja, ukoliko su osigurana financijska sredstva u tekućoj godini.

Pravo na prigodnu godišnju nagradu odnosno potporu, dodatak na plaću i dar u naravi imaju radnici koji su u trenutku darivanja u radnom odnosu kod Poslodavca najmanje tri mjeseca.

## VIII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

### Članak 84.

Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svom izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.

Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju poslodavcu.

Na izum kojega radnik ostvari izvan rada ili koji nema veze s radom, a u svezi je s djelatnošću poslodavca, poslodavac ima pravo prvokupa.

Posebnim ugovorom utvrdit će se nadoknada za primijenjeno tehničko unapređenje koje je predložio radnik.

Posebnim ugovorom utvrditi će se naknada za izume iz stavka 1. i 2. ovog članka

## IX. NAKNADA ŠTETE

### 1. Odgovornost radnika

### Članak 85.

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

### Članak 86.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnik uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

## **Članak 87.**

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednost oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari obavlja se putem vještačenja.

## **Članak 88.**

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 500,00 kn, ako je prouzrokovana:

1. tučnjavom više radnika u vrijeme rada,
2. zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
3. neopravdanim izostankom s rada,
4. zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
5. nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadaća,
6. prestankom rad prije isteka otkaznog roka.

Ako direktor turističkog ureda TZO Karlobag utvrdi da je nastala šteta veća od iznosa iz stavka 1. ovoga članka, može zahtijevati nadoknadu u visini stvarno nastale štete.

## **Članak 89.**

Radnik koji na radu ili u svezi 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 90.**

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.

## **2. Odgovornost poslodavca**

## **Članak 91.**

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisanim obveznoga prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnoga odnosa.

## **X. PRESTANAK UGOVORA O RADU**





## **1. Način prestanka ugovora o radu**

### **Članak 92.**

Ugovor o radu prestaje:

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

## **2. Sporazum o prestanku ugovora o radu**

### **Članak 93.**

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i direktor TZO Karlobag.

Sporazum o prestanku ugovora o radu direktora TZO Karlobaga potpisuje Predsjednik TZO Karlobag i Turističko vijeće.

Odluku o razrješenju direktora TZO Karlobag donosi Turističko vijeće.

## **3. Otkaz ugovora o radu**

### **Članak 94.**

Ugovor o radu mogu otkazati i poslodavac i radnik.

### **3.1. Redoviti otkaz poslodavca**

#### **Članak 95.**

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- 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 96.**

Ako poslodavac zbog organizacijskih ili drugih razloga propisanih zakonom radniku otkáže ugovor o radu, na smije 6 mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 1. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazan ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga.

#### **Članak 97.**

Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da poslodavac to učini.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da poslodavac to učini.

### **3.2. Redoviti otkaz radnika**

#### **Članak 98.**

Radnik može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

### **3.3. Izvanredni otkaz**

#### **Članak 99.**

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

#### **Članak 100.**

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

### **3.4. Osobito teške povrede iz radnog odnosa**

## **Članak 101.**

Osobito teške povrede iz radnog odnosa zbog kojih Poslodavac može otkazati ugovor o radu smatraju se naročito slijedeće povrede:

- bezrazložno neizvršavanje ili nemarno izvršavanje poslova a koje je utjecalo na redovito odvijanje procesa rada, smanjenja ugleda poslodavca ili je prouzročilo štetu poslodavcu, ili je ugrozilo živote i sigurnost radnika, odnosno materijalnih dobara veće vrijednosti,
- nezakonito ili neodgovorno korištenje sredstava poslodavca čime mu je nanijeta šteta ili smanjen ugled,
- povrede tajnosti podataka,
- otuđivanje ili uništenje imovine poslodavca,
- zlouporaba položaja ili prekoračenja datih ovlasti,
- protupravno pribavljanje imovinske ili druge koristi,
- kršenje radne discipline kojim se ometa proces rada ili se remete međusobni odnosi radnika, izaziva tučnjava, konzumiranje alkohola ili narkotika, neopravdano izbjivanje s rada.

### **3.5. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme**

#### **Članak 102.**

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

### **3.6. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijekom otkaznoga roka**

#### **Članak 103.**

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim Zakonom.

## **4. Otkazni rok**

#### **Članak 104.**

Trajanje otkaznog roka utvrđeno je sukladno Zakonu.



Za vrijeme otkaznog roka, radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

#### **Članak 105.**

Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

### **5. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora**

#### **Članak 106.**

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor o radu i istovremeno predloži radniku sklapanje novog ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od 8 dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok iz članka 109. stavak 1. ovog Pravilnika, teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili ako se radnik nije očitovao o primljenoj ponudi ili se očitovao nakon isteka ostavljenog mu roka, onda od dana isteka roka koji je za očitovanje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac.

### **6. Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza**

#### **Članak 107.**

Ako sud utvrdi da otkaz nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naredit će vraćanje radnik na posao.

Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naredi njegovo vraćanje na posao.

Poslodavac je dužan postupiti prema odredbama iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

### **7. Sudski raskid ugovora o radu**

#### **Članak 108.**

Ako sud utvrdi da otkaz nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosudi mu naknadu štete sukladno zakonu.

Odluku iz stavka 1. ovoga članka sud može donijeti i na zahtjev poslodavca ako postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovorenih stranaka, nije moguć.

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

### **Članak 109.**

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

Radnik može zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava i pred nadležnim sudom.

### **Članak 110**

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi direktor TZO Karlobag, odnosno Turističko vijeće ili osoba koju direktor odnosno Turističko vijeće ovlaste, sukladno Statutu, ovom Pravilniku i Zakonu.

O zahtjevu za zaštitu prava radnika protiv odluke direktora odlučuje Turističko vijeće.

### **Članak 111.**

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismenih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednim uručivanjem radniku.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam slovima naznačiti dan primitka.

Radniku se odluka može dostaviti preporučeno putem pošte na adresu koju je prijavio poslodavcu. U slučaju odbijanja primitka ili nepoznate adrese radnika, dostavljanje se obavlja isticanjem na web stranici TZO Karlobag.

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

### **Članak 112.**

Ako radnik ima punomoćnika, dostava se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.

### **Članak 113.**

Odluke poslodavca koje se dostavljaju radniku trebaju sadržavati upute o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili naznaku da je odluka konačna.

#### Članak 114.

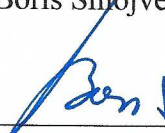
Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja. Poslodavac je dužan omogućiti da ovaj Pravilnik bude dostupan svim radnicima na koje se odnosi.

#### Članak 115.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu i Statutom za njegovo donošenje.



PREDSJEDNIK  
TURISTIČKE ZAJEDNICE  
Boris Smójver

  
\_\_\_\_\_