

Na temelju članka 70. Statuta Turističke zajednice Općine Gradac, u svezi s člankom 26. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14), člankom 17. i člankom 21. Zakona o turističkim zajednicama i promicanju hrvatskog turizma (Narodne novine br. 152/08), Turističko vijeće Turističke zajednice Općine Gradac na svojoj 14. sjednici Vijeća održanoj dana 23. rujna 2016. godine donosi slijedeći:

## **PRAVILNIK O RADU**

### **Turističkog ureda Turističke zajednice Općine Gradac**

### **(„Pravilnik“)**

#### **I. OSNOVNE ODREDBE**

##### Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se prava i obveze radnika zaposlenih kod Turističke zajednice Općine Gradac (u daljem tekstu: poslodavac), organizacija rada, zasnivanje i prestanak radnog odnosa, uvjeti rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacije, plaće kao i ostala pitanja u svezi s radom na način propisanim Zakonom o radu i drugim propisima.

##### Članak 2.

U radnom odnosu poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi ovoga Pravilnika, kao i ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu sa Zakonima koji su na snazi, drugih propisa i kolektivnih ugovora ako su isti sklopljeni za ovu djelatnost.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju kod Poslodavca ili na drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

##### Članak 3.

Poslodavac u smislu ovog Pravilnika je Turistička zajednica Općine Gradac.

Radnik u smislu ovog Pravilnika je osoba koja je s poslodavcem sklopila ugovor o radu i za poslodavca obavlja povjerene mu poslove.

U ime poslodavca prema radniku nastupa direktor Turističkog ureda (u daljnjem tekstu: direktor), a prema direktoru nastupa predsjednik Turističke zajednice Općine Gradac (u daljnjem tekstu: predsjednik TZ-a) i Turističko vijeće općine Gradac.

##### Članak 4.

Organizacija rada i sistematizacija poslova kod poslodavca uređuju se ovim Pravilnikom i drugim općim aktima poslodavca koji čine sastavni dio ovog Pravilnika.

Pravilnici iz st. 1. ovoga članka zajedno s odredbama ovog Pravilnika osnova su za utvrđivanje uglavaka ugovora o radu za pojedinog radnika.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim propisima (Zakonu o suzbijanju diskriminacije „Narodne novine“ br. 85/08, 112/12. i dr.).

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim propisima (Zakonu o suzbijanju diskriminacije „Narodne novine“ br. 85/08.,112/12. i dr.).

#### Članak 5.

Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u svezi s ugovorom o radu, a koje nije uređeno ovim Pravilnikom ili Zakonom o radu, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora opći propisi obveznog prava.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom i drugim aktima poslodavca, eventualnim kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

## II. UGOVOR O RADU

### 1. Zasnivanje radnog odnosa

#### Članak 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati sve podatke propisane Zakonom o radu.

Odredbe ovog Pravilnika na koje upućuju pojedine odredbe ugovora o radu smatraju se sastavnim dijelom tog ugovora o radu.

#### Članak 7.

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku koji je zakonski određen.

Poslodavac je dužan tijelu nadležnom za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, u elektroničku bazu podataka dostaviti podatke o radniku, kao i sve promjene podataka do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa, na način, u sadržaju i u roku propisanim posebnim propisom o mirovinskom osiguranju.

#### Članak 8.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, dužan je usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada, a poslodavac je obavezan radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

## Članak 9.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Trajanje probnog rada određuje se za svakog pojedinog radnika ugovorom o radu, s time što može trajati najduže do 6 mjeseci.

Radnik mora na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

## 2. Trajanje ugovora o radu

### Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže 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.

### Članak 11.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito, ali ne isključivo kada se radi o sezonskom poslu.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.

Ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme. Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, odnosno prestankom drugog razloga zbog kojeg je sklopljen.

### Članak 12.

Prilikom sklapanja 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 osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir. Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može o svom trošku uputiti radnika na liječnički pregled.

### Članak 13.

Prije stupanja radnika u rad, poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna sa ovim Pravilnikom, drugim aktima i propisima u svezi s radnim odnosom. Pravilnik o radu uvijek mora biti dostupan u prostorijama poslodavca.

### Članak 14.

O potrebi zasnivanja radnog odnosa i popunjavanju radnih mjesta odlučuje direktor Turističkog ureda.

Radna mjesta popunjavaju se u skladu s Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Turističkog ureda i financijskim planom Turističke zajednice općine Gradac.

Odluku o izboru kandidata i zasnivanju radnog odnosa donosi direktor Turističkog ureda.

Ugovor o radu u ime poslodavca s radnicima Turističkog ureda i info ureda, sklapa direktor.

Ugovor o radu u ime poslodavca s direktorom sklapa predsjednik TZ-a, temeljem odluke Turističkog Vijeća.

## III. UČENIČKI/STUDENSKI UGOVORI

### Članak 15.

Turistička zajednica općine Gradac može sklopiti ugovor putem studentskog ili učeničkog servisa, temeljem kojeg se vrši isplata plaće i zakonski propisanih dodataka plaći.

Ovim ugovorima može se obavljati posao administratora na info uredima ili neki drugi poslovi neposredno vezani uz rad Turističke zajednice.

## IV. RADNO VRIJEME

### 1. Puno radno vrijeme

### Članak 16.

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Ako zakonom ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.

### 2. Nepuno radno vrijeme

### Članak 17.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

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 i plaćenog dopust.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

### **3. Skraćeno radno vrijeme**

#### **Članak 18.**

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

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovoga članka izjednačuje se s punim radnim vremenom. Radna mjesta na kojima bi se obavljao rad u skraćenom radnom vremenu utvrditi će se posebnom odlukom poslodavca.

### **4. Prekovremeni rad**

#### **Članak 19.**

Poslodavac može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe. Radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijekne potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

### **5. Preraspodjela radnoga vremena**

#### **Članak 20.**

Preraspodjela radnoga vremena može se uvesti u slijedećim slučajevima:

- sezonskih poslova odnosno prirode djelatnosti,
- povećanja obima poslova u određenom vremenu,
- uštede energije,
- za dane praznika i državnih blagdana,
- u slučajevima prirode određenih vrsta poslova,
- drugim slučajevima kada je to neophodno ili svrsishodno prema ocjeni poslodavca.

## Članak 21.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

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

## 6. Raspored radnoga vremena

### Članak 22.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana u tjednu.

Dnevno radno vrijeme u pravilu traje osam sati dnevno.

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

O rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do šezdeset sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz prethodnih stavaka ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih četrdeset pet sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.

Razdoblje iz prethodnog stavka ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena. Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu,

poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz prethodnih stavaka ovoga članka.

Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

## **7. Korištenje radnoga vremena**

### **Članak 23.**

Rad treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti.

Način korištenja radnog vremena, osobito njegov početak, završetak kao i napuštanje radnog prostora utvrditi će poslodavac.

Na radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnici određuju samostalno (radnik koji ima status rukovodeće osobe) ne primjenjuju se odredbe ovoga Pravilnika i Zakona o radu o najdužem trajanju tjednog radnog vremena i razdoblju nejednakog radnog vremena, noćnom radu, te dnevnom i tjednom odmoru, ako su s poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovu određivanju.

Pod rukovodećim osobljem smatra se radnik koji je ovlašten voditi poslove poslodavca, samostalno zaključivati pravne poslove u ime i za račun poslodavca, kojem raspored radnog vremena nije moguće unaprijed odrediti i koji o tom rasporedu samostalno odlučuje.

## **8. Noćni i smjenski rad**

### **Članak 24.**

Noćni rad je rad radnika kojeg neovisno o njegovom trajanju obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

Poslodavac ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlašteni liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta, te roditelju djeteta do 6 (šest) godina života, ženi starijoj od 55 (pedesetpet) godina i muškarcu starijem od 60 (šezdeset) godina, osim uz pisanu suglasnost ili na osobni zahtjev.

### **Članak 24.a**

Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

Smjenski radnik je radnik koji, kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan. Raspored smjenskog rada te početak i završetak radnog vremena svake smjene određuje poslodavac posebnom odlukom.

## **V. ODMORI I DOPUSTI**

### **1. Stanka**

#### **Članak 25.**

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme. Vrijeme korištenja stanke u smislu stavka 1. ovog članka, određuje poslodavac. Radnicima koji imaju dvokratno radno vrijeme s prekidom dužim od 30 minuta, u radno vrijeme računa se 30 minuta nakon isteka prvog dijela radnoga vremena.

#### **Članak 26.**

Radnicima koji rade na poslovima koji su takve naravi da nema mogućnosti prekida rada radi korištenja stanke, skratiti će se dnevno radno vrijeme za 30 minuta ili će pravo na stanke biti osigurano kroz preraspodjelu radnog vremena. Način korištenja stanke za slučajeve iz prethodnog stavka utvrđuje poslodavac.

### **2. Dnevni odmor**

#### **Članak 27.**

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno. Trajanje dnevnog odmora za svakog djelatnika posebno utvrditi će se ugovorom o radu.

### **3. Tjedni odmor**

#### **Članak 28.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata. Dan koji će se odrediti kao dan tjednog odmora donosi poslodavac, posebno vezano uz radnike u info uredima.

### **4. Godišnji odmor**

#### **Članak 29.**

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu. Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od minimalno četiri tjedna (odnosno 24 radna dana), ovisno o promjenama Zakona o radu. U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni Zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad. Godišnji odmor radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena, puno ili nepuno radno vrijeme.



### Članak 30.

U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

### Članak 31.

Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

### Članak 32.

Dodatne dane godišnjeg odmora radnik ostvaruje:

#### **a) za radni staž:**

- od navršenih 1 do navršenih 4 godine - 1 radni dan
- od 5-9 godina - 2 radna dana
- od 10-14 godina - 3 radna dana
- od 15-19 godina - 5 radnih dana
- od 20-25 godina - 7 radnih dana
- preko 25 godina - 8 radnih dana

#### **b) složenost poslova:**

- za radna mjesta VSS - 4 radna dana
- za radna mjesta VŠS - 3 radna dana
- za radna mjesta SSS - 2 radna dana
- za radna mjesta NKV - 1 radni dan
- za radnike koji rade na šalteru i na radnom mjestu administratora - 1 radni dan

#### **c) posebni socijalni uvjeti:**

- roditelji teže hendikepiranog djeteta - 2 radna dana
- samohranom roditelju djeteta mlađeg od 10 godina - 2 radna dana
- roditelju djeteta mlađeg od 7 godina - 2 radna dana
- roditelju dva ili više djeteta mlađih od 10 godina - 2 radna dana
- osobi s invaliditetom - 3 radna dana

#### **d) s obzirom na posebne socijalne uvjete:**

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom - 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po - 1 radni dan
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom, - 3 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu - 3 radna dana
- osobi s invaliditetom - 3 radna dana
- osobi s tjelesnim oštećenjem najmanje 50% - 2 radna dana

Radnik može maksimalno koristiti do najviše **30 radnih dana godišnjeg odmora**.

### Članak 33.

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

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju,

osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

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

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora kako je to navedenog u prethodnom stavku, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

#### Članak 34.

Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, poslodavci su dužni omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovom zahtjevu.

### 5. Plaćeni dopust

#### Članak 35.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše **sedam** radnih dana za važne osobne potrebe i to za :

- sklapanje braka - 5 dana
- rođenje djeteta - 3 dana
- smrti supružnika, djeteta ili roditelja - 7 dana
- smrti roditelja supružnika, djedova ili baka, braće ili sestara - 3 dana
- selidbe u drugo mjesto - 3 dana
- selidbe u istome mjestu - 2 dana
- elementarne nepogode koje su prouzročile teža oštećenja ili uništenja objekata za stanovanje radnika - 5 dana
- davanja krvi kao dobrovoljni darivatelj - 1 dan
- teške bolesti ili liječenja člana uže obitelji - 3 dana
- radi traženja članova obitelji ( djece, supružnika, roditelja, braće i sestara ) nestalih u Domovinskom ratu - 3 dana
- obrazovanje, stručno osposobljavanje - 6 dana
- za pripremu polaganja stručnog ispita - 7 dana
- obrazovanje za potrebe sindikata - 5 dana

Ako se tijekom kalendarske godine ponovi neki od smrtnih slučajeva iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na opetovano odsustvovanje s rada uz naknadu plaće. Ako okolnosti (smrtni slučaj) nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće radnik ima pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.

### 6. Neplaćeni dopust

#### Članak 36.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom nije drukčije određeno.

## VI. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

### 1. Plaća za izvršeni rad radnika

#### Članak 37.

Za izvršeni rad kod poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,
- dodataka na plaću po osnovi radnog staža,
- dodataka na plaću temeljem posebnih uvjeta.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

#### 1.1. Osnovna plaća radnog mjesta

#### Članak 38.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak, na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi, utvrđuje se tako da se vrijednost utvrđene osnovice množi koeficijentom složenosti utvrđenim za dotično radno mjesto polazeći od slijedećih kriterija grupa odnosno koeficijenata:

Redni broj	Radno mjesto	Koeficijent za obračun
1.	Direktor/ica Turističkog ureda općine Gradac	1,60
2.	Knjigovodstveni djelatnik TZ općine Gradac	1,00
3.	Voditelj/ica info ureda TZ općine Gradac	0,82
4.	Sezonski radnici/administratori i informatori TZ općine Gradac	0,73

Osnovnica (koeficijent za obračun =1) koja služi za obračun osnovne plaće za sva radna mjesta TZO Gradac je netto prosječna plaća u RH iz prethodne godine.

#### 1.2. Dodatak na plaću po osnovi radnog staža

#### Članak 39.

Osnovna plaća povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5%, odnosno onako kako nalaže Zakon o radu.

Pravo na povećanje osnovne plaće prema stavku 1. ovog članka, pripada radniku za radni staž koji je upisan u evidenciju mirovinskog osiguranja, uvećan za tekući radni staž kod poslodavca.

#### 1.3. Dodatak na plaću temeljem posebnih uvjeta

#### Članak 40.

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnoga vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi u dane blagdana ili neradne dane propisane zakonom, u noćnom radu, dvokratno, nedjeljom, prekovremeno ili u drugoj smjeni kada se radi o izmijenjenom rasporedu rada, ima pravo na sljedeće povećanje plaće:

- za rad u dane blagdana i neradne dane propisane zakonom za 50%
- za prekovremeni rad za 50%

- za noćni rad za 30%
- za rad nedjeljom 35%

#### Članak 41.

Najniža osnovna plaća za najjednostavnije poslove dobivena primjenom kriterija u smislu članka 38-40 ovog Pravilnika za najjednostavnije poslove i zadatke ne može biti niža od najniže osnovne plaće utvrđene Zakonom o radu.

## 2. Naknada plaće

#### Članak 42.

Kada iz opravdanih razloga određenih zakonom ili drugim propisom radnik ne radi, on ima pravo na naknadu plaće za razdoblje u kojem nije radio.

#### Članak 43.

Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće kao da je radio.

#### Članak 44.

Za dane blagdana i neradne dane određene zakonom, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

#### Članak 45.

Za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust za važne osobne potrebe u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

#### Članak 46.

Ako je radnik odsutan s rada **zbog bolovanja do 42 dana**, pripada mu naknada plaće u visini određenoj Zakonom o radu. Ukoliko se radi o profesionalnoj bolesti koja **nije** zadobivena ozljedom na radu, naknada plaće bit će obračunata u visini od **85%**.

Naknada plaće u visini 100% iznosa plaće koju bi dobio da je radio pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili pretrpljene ozljede na radu.

Ozljeda na radu je ona ozljeda radnika nastala na radnom mjestu, redovitom putu od stana do mjesta rada i obratno, na putu poduzetom radi izvršavanja radnih zadataka (službeni put i sl.) i na putu poduzetom radi stupanja na rad, a koja je prouzročena neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem i koja je uzročno vezana uz obavljanje radnih zadataka.

#### Članak 47.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

### **3. Rokovi i razdoblje isplate plaće, isprave o plaći i isprave o naknadi plaće**

#### **Članak 48.**

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec. Izuzetno, ukoliko okolnosti poslovanja koje su izvan utjecaja poslodavca onemogućuju izvršenje obveze u smislu prethodnog stavka ovog članka isplata plaće izvršiti će se što je prije moguće prema konkretnim okolnostima i uvjetima poslovanja.

#### **Članak 49.**

Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac, isplaćuje se zajedno sa plaćom.

#### **Članak 50.**

Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće ili naknade plaće radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

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

Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

### **4. Drugi novčani i nenovčani primici radnika**

#### **4.1. Dnevnica za službeni put**

#### **Članak 51.**

Kada je radnik upućen na službeno putovanje, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje i doručak.

Visina dnevnice za službena putovanja u Republici Hrvatskoj i u inozemstvu, isplaćuje se u iznosu koji je utvrđen Zakonom o porezu na dohodak i ostalim pravilnicima.

Ukoliko je radniku osiguran odgovarajući smještaj u čvrstom objektu nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje. Odgovarajući smještaj u čvrstom objektu je smještaj u zidanom ili drvenom stambenom objektu, koji ispunjava tehničke uvjete za stanovanje (voda, struja, sanitarije, namještaj nužan za smještaj službenika i namještenika, po potrebi grijanje, odnosno hlađenje, zaštita od buke i dr.).

Radnik upućen od strane poslodavca na školovanje, edukaciju, seminar i sl. ima pravo na punu dnevnicu i ostale prava iz ovoga članka za cijelo vrijeme trajanja izobrazbe.

Radnik ima pravo na pola dnevnice ukoliko službeno putovanje traje između 8 i 12 sati, a ukoliko službeno putovanje traje između 12 i 24 sata ima pravo na punu dnevnicu, odnosno onako kako je određeno Zakonom o radu i ostalim pravilnicima.

#### **4.2. Naknada za odvojeni život**

#### **Članak 52.**

Radnik čije je mjesto stalnog prebivališta izvan mjesta rada više od 50 km, stječe pravo na isplatu naknade za odvojeni život.

Ako radnik nakon sklapanja ugovora o radu promijeni mjesto svog stalnog prebivališta, poslodavac nema obvezu isplaćivati mu naknadu za odvojeni život.

#### **4.3. Terenski dodatak**

##### Članak 53.

Radnik koji obavlja poslove i zadatke za poslodavca izvan mjesta svog stalnog prebivališta, ali i izvan sjedišta poslodavca stječe pravo na isplatu terenskog dodatka.

Radniku koji prima terenski dodatak ne pripada naknada za odvojeni život od obitelji.

##### Članak 54.

Ako poslodavac na svoj trošak osigura radniku smještaj i/ili plati troškove prehrane na terenu, terenski dodatak iz prethodnog članka umanjit će se za iznos troškova smještaja i/ili prehrane.

#### **4.4. Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu**

##### Članak 55.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini koja je neoporeziva i koja je zakonski propisana.

Ukoliko se radniku odluči dati veća otpremnina od one iz stavka 1. ovog članka, odluku donosi Vijeće TZ općine Gradac, sa konačnom odlukom predsjednika TZ općine Gradac.

Prilikom isplate otpremnine poslodavac je dužan radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen otpremnine.

Ukoliko poslodavac na dan dospelosti ne isplati otpremninu ili ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata otpremnine radniku uručiti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

#### **4.5. Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu**

##### Članak 56.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

Radnik ima pravo na otpremninu u visini koju predlaže poslodavac, a odobrava Vijeće TZ općine Gradac i predsjednik TZ općine Gradac.

#### **4.6. Troškovi prijevoza na posao**

##### Članak 57.

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

Radnik ima pravo na naknadu troškova iz Stavka 1. ovog članka ovisno od udaljenosti mjesta stanovanja i mjesta obavljanja posla koje mora biti veće od 3 km.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla isplaćuje se zajedno sa isplatom plaće za protekli mjesec, odnosno kako nalaže Zakon o računovodstvu.

#### **4.7. Naknada za korištenje privatnog automobila**

##### Članak 58.

Ako radnik po nalogu poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak, a temeljem dostavljenog propisanog obračuna.

#### **4.8. Solidarna pomoć**

##### Članak 59.

Radnik odnosno njegova obitelj, odlukom poslodavca, odnosno direktora, Vijeća i predsjednika TZ općine Gradac može donijeti odluku o novčanoj isplati solidarne pomoći za slučajeve:

- smrti radnika ili člana njegove obitelji,
- nastanka invalidnosti radnika u maksimalnom iznosu koji ne podliježe oporezivanju sukladno važećim propisima u trenutku isplate (ovu mogućnost radnik može ostvariti jednom godišnje),
- otklanjanja štetnih posljedica nastalih elementarnom nepogodom na objektu za stanovanje radnika u maksimalnom iznosu koji ne podliježe oporezivanju sukladno važećim propisima u trenutku svake pojedine isplate,
- bolovanja dužeg od 90 dana neprekidno u maksimalnom iznosu koji ne podliježe oporezivanju sukladno važećim propisima u trenutku isplate (ovu mogućnost radnik može ostvariti jednom godišnje).

Pod nastankom invalidnosti podrazumijeva se konačno i nepopravljivo teško pogoršanje zdravstvenog stanja koje ima za posljedicu smanjenje životnih i radnih aktivnosti nakon završenog liječenja utvrđeno konačnim nalazom i mišljenjem nadležnog tijela medicinskog vještačenja u postupcima ostvarivanja prava iz invalidskog osiguranja ili iz zakona kojim se reguliraju prava hrvatskih branitelja.

Pod članom uže obitelji smatraju se: supružnik, roditelji i djeca, odnosno osoba s kojim radnik živi u izvanbračnoj zajednici koja je izjednačena s brakom, posvojitelji i posvojenici.

#### **4.9. Jubilarne nagrade**

##### Članak 60.

Radnik prijavljen na neodređeno vrijeme u TZ općine Gradac ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž:

- za 10 godina radnog staža 1.500,00 kn
- za 15 godina radnog staža 2.000,00 kn
- za 20 godina radnog staža 2.500,00 kn
- za 25 godina radnog staža 3.000,00 kn
- za 30 i više godina radnog staža 3.500,00 kn

#### **4.10. Prigodni primici**

##### **Članak 61.**

Radniku se može isplatiti prigodna novčana nagrada povodom božićnih i novogodišnjih blagdana u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno važećem Pravilniku o porezu na dohodak.

Radniku se u tijeku kalendarske godine može uručiti i prigodni dar u naravi u visini maksimalno neoporezivog iznosa, sukladno važećem Pravilniku o porezu na dohodak.

Radniku se za novorođeno dijete može isplatiti iznos u visini maksimalnog iznosa sukladno važećem Pravilniku o porezu na dohodak.

Jednom godišnje radniku se može za dijete do 15 godina starosti osigurati prigodni dar ili isplatiti novčani iznos u visini maksimalnog iznosa koji ne podliježe oporezivanju u trenutku darivanja odnosno isplate.

Pravo na dar ima radnik za dijete za koje ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema pozitivnim propisima.

Pravo na dar odnosno isplatu iz ovog članka imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu i koji su u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje prigodna nagrada efektivno radili najmanje šest mjeseci.

Odluku o pravima iz ovog članka donosi direktor, a za direktora Predsjednik Turističkog vijeća.

#### **VII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

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

##### **Članak 62.**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. prestankom poslodavca po sili zakona,
3. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
4. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
5. ostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
6. sporazumom radnika i poslodavca,
7. otkazom,
8. odlukom nadležnog suda.

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

##### **Članak 63.**

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom 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 poslodavca, odnosno osoba koju on ovlasti.



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

#### **Članak 64.**

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik. Otkaz mora biti u pisanom obliku. 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 rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani. Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručjenja odluke o otkazu ugovora o radu. Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

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

##### **Članak 65.**

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok pod uvjetima utvrđenim Zakonom.

##### **Članak 66.**

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

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

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

##### **Članak 67.**

Radnik može otkazati ugovor o radu zaključen na neodređeno vrijeme uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći za to razlog.

#### **3.3. Izvanredni otkaz**

##### **Članak 68.**

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

#### Članak 69.

Pod osobito teškim povredama radne obveze podrazumijeva se:

- neizvršavanje, nesavjesno, nemarno ili nepravovremeno izvršavanje radnih obveza,
- odbijanje izvršavanja poslova bez opravdanog razloga,
- falsificiranje službenih i drugih isprava,
- oštećenje imovine TZO-a Gradac,
- pribavljanje protupravne imovinske koristi na radu ili u svezi s radom.

Osobito teškim povredama radne obveze smatraju se i druga činjenja odnosno propusti radnika u konkretnom slučaju, a prema ocjeni poslodavca.

#### Članak 70.

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

#### Članak 71.

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

#### Članak 72.

U slučajevima redovitog ili izvanrednog otkaza uvjetovanog ponašanjem radnik iznosi svoju obranu, u obliku pismene izjave, u roku osam dana od dana obavijesti poslodavca. Poslodavac može radi utvrđenja činjenica od značaja za donošenje odluke o otkazivanju zatražiti i pismene izjave neposrednog rukovoditelja ili radnika koji imaju saznanja o razlozima koji predstavljaju razlog za izvanredni otkaz, a po potrebi se mogu izvesti i drugi dokazi.

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

#### Članak 73.

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

## **VIII. OSTVARIVANJE PRAVA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Članak 74.**

Radnik može svoja prava iz radnog odnosa ostvarivati pod uvjetima utvrđenim Zakonom.

## **IX. NAKNADA ŠTETE**

### **1. Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu**

#### **1.1. Povreda radne dužnosti i vrste povreda**

### **Članak 75.**

Radnik se dužan suzdržavati od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti poslodavcu štetu u bilo kojem obliku.

Radnik je dužan prijaviti poslodavcu svaki pokušaj nanošenja imovinske i neimovinske štete. Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi, a ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.

U slučaju da se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno. Radnik odgovara za počinjenu povredu radne dužnosti. Povrede radne dužnosti mogu biti lake i teške.

### **2. Odgovornost poslodavca**

### **Članak 76.**

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima 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 radnog odnosa.

## **X. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU**

### **Članak 77.**

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika te u tom smislu održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečavati opasnost na radu, i osposobljavati za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

### **Članak 78.**

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

## **XI. DOSTAVLJANJE PODATAKA**

### **Članak 79.**

Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti 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, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem itd.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

## **XII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

### **Članak 80.**

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

U odluci o ostvarivanju prava, poslodavac je dužan dati radniku pouku o pravu ulaganja zahtjeva za zaštitu prava i upozoriti ga na rok za ulaganje zahtjeva i na tijelo kojem se zahtjev upućuje.

Odluke o ostvarivanju prava neposredno se uručuju radniku na radnom mjestu ili u njegovoj kući ili dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu koju je radnik prijavio poslodavcu.

Ako radnik odbije primiti odluku, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči. Odbijanje se može utvrditi u prisutnosti dvojice radnika – svjedoka i tada se smatra da je dostavljanje valjano izvršeno i dostava uredna.

Sve odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa obvezatno se u pisanom obliku dostavljaju radniku s poukom o pravu za zaštitu prava kod poslodavca. O zahtjevu za ostvarivanje prava odlučuje uprava u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva.

## **XIII. POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA I MJERE ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE**

### **Članak 81.**

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova, tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Ukoliko poslodavac ima najmanje dvadeset zaposlenih radnika, dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Kada osoba iz stavka 2. ovog članka ili poslodavac osobno prime pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, dužni su u roku od 8 dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastanka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrde da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe, osoba iz stavka 2. ovog članka ili poslodavac osobno ispitat će radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno

uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuje osoba iz stavka 2. ovog članka i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku kao što su sindikalni povjerenik ili sindikalni predstavnik, osoba protiv koje je pritužba podnesena i dr. Ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, osoba iz stavka 2. ovog članka ili poslodavac osobno, upozorit će i ovlašteno tijelo poslodavca na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja. U tu svrhu osobi koja uznemirava ili spolno uznemirava radnika treba predložiti sklapanje aneksa ugovora o radu za druge poslove, tj. dati joj otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora. Ukoliko ta osoba - radnik odbije potpisati izmjenu ugovora o radu, dati će joj se izvanredni otkaz ugovora o radu. Ako se radi o težem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika, poslodavac će takvoj osobi - radniku dati izvanredni otkaz ugovora o radu.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti ismije biti razlog za diskriminaciju. Ukoliko se pritužba radnika odnosi na osobu - radnika drugog poslodavca, osoba iz stavka 2. ovog članka i/ili poslodavac bez odgode će obavijestiti njegovog poslodavca i zabraniti daljnji doticaj te osobe s uznemiranim ili spolno uznemiranim radnikom.

Mjere koje mogu biti poduzete radi zaštite dostojanstva radnika i/ili radi zaštite od diskriminacije su:

- usmena opomena;
- pisano upozorenje na mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju ponavljanja uznemiravanja i/ili diskriminacije;
- otkaz ugovora o radu

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba iz stavka 2. ovog članka i/ili poslodavac koji je rješavao pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene i to konstatirano u zapisnik iz stavka 4. ovog članka. Ako poslodavac u roku od 8 dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred sudom. Za vrijeme prekida rada, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada. Za vrijeme prekida rada, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika koje su uređene i utvrđene u ovom članku ovog Pravilnika se primjenjuju i na postupak i mjere zaštite od diskriminacije.

#### **XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

##### **Članak 82.**

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se na odgovarajući način odredbe zakona, kolektivnog ugovora, odnosno drugih propisa koji obvezuju poslodavca.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na web stranici poslodavca.

#### Članak 83.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika mogu predložiti: Predsjednik TZ općine Gradac, direktor TZ općine Gradac, članovi Nadzornog odbora i/ili članovi Turističkog vijeća.

#### Članak 84.

Dan objave i stupanja na snagu ovog Pravilnika, ovjerava potpisom direktor Turističkog ureda i Predsjednik Turističke zajednice općine Gradac.

Predsjednik TZ općine Gradac  
Ivan Kosović

Direktor TZ općine Gradac  
Davor Andrijašević

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik stupio na snagu dana 23. rujna 2016. godine, te je objavljen na web stranici TZO-a Gradac dana 27. rujna 2016. godine.

