



Turistička zajednica grada Biograda na Moru

PRAVILNIK O RADU
TURISTIČKE ZAJEDNICE GRADA BIOGRADA NA MORU

Biograd na Moru, lipanj 2025.

SADRŽAJ

I.	OPĆE ODREDBE	1
II.	SKLAPANJE UGOVORA O RADU	2
	Zasnivanje radnog odnosa	2
III.	PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD	7
	Probni rad	7
	Obrazovanje i osposobljavanje za rad	8
	Pripravnici i stručno osposobljavanje za rad	8
IV.	ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA	9
	Zaštita sigurnosti na radu	9
	Zaštita privatnosti radnika	10
	Tajnost poslovnih i osobnih podataka	11
	Mjere i postupak za zaštitu dostojanstva radnika	11
V.	RADNO VRIJEME	13
	Puno radno vrijeme	13
	Nepuno radno vrijeme	13
	Skraćeno radno vrijeme	14
	Prekovremeni rad	15
	Raspored radnog vremena	16
	Preraspodjela radnog vremena	16
	Korištenje radnog vremena	17
VI.	ODMORI I DOPUSTI	18
	Stanka	18
	Dnevni odmor	19
	Tjedni odmor	19
	Godišnji odmor	19
	Plaćeni dopust	21
	Neplaćeni dopust	21
VII.	ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM	22
VIII.	PRESTANAK UGOVORA O RADU	23
	Sporazum o prestanku ugovora o radu	23
	Otkaz ugovor o radu	23

	Redoviti otkaz ugovora o radu	25
	Oblik otkaza i otkazni rok	25
IX.	OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	27
X.	PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	28

Na temelju Zakona o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23), i članka 36. točka 2. Statuta Turističke zajednice grada Biograda na Moru u nastavku teksta: Turistička zajednica), Turističko vijeće Turističke zajednice, na sjednici održanoj 23. lipnja 2025., donijelo je

PRAVILNIK O RADU TURISTIČKE ZAJEDNICE GRADA BIOGRADA NA MORU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuje se: sklapanje ugovora o radu, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, probni rad i pripravništvo, radno vrijeme, odmori i dopusti, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Turističkoj zajednici (u nastavku teksta: poslodavac), u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 2.

Organizacija rada i ustroj Turističke zajednice, radna mjesta, popis poslova i radnih zadataka na radnim mjestima i posebni uvjeti što ih radnik mora ispunjavati za njihovo obavljanje uređuju se Pravilnikom o organizaciji rada u Turističkoj zajednici grada Biograda na Moru.

Plaće, naknade plaći i druga materijalna primanja radnika, temelji i mjerila te način obračunavanja i rokovi za njihovu isplatu uređuju se Pravilnikom o plaćama i drugim primanjima radnika u Turističkoj zajednici grada Biograda na Moru.

Članak 3.

Ako se Kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca (Kolektivni ugovor) pojedini uvjeti i prava i obveze radnika utvrde povoljnije od uređenja iz ovog Pravilnika, na odnosni se uvjet ili pravo i obveza izravno primjenjuju Kolektivni ugovor.

Ako se ugovorom o radu što ga sklapaju poslodavac i radnik upućuje na primjenu određene odredbe ovog Pravilnika, te odredbe postaju sastavnim dijelom ugovora o radu.

Ukoliko je neko pravo iz radnog odnosa različito uglavljeno ugovorom o radu, odnosno uređeno ovim Pravilnikom ili propisano zakonom, na prijeporni će se odnos primijeniti uglavak iz ugovora o radu.

Članak 4.

Poslodavac je obvezan radniku dati posao i upute za obavljanje posla, sukladno naravi i vrsti rada; pobliže mu odrediti mjesto i način rada, poštujući njegova prava iz radnog odnosa i osobno dostojanstvo; osigurati mu obavljanje posla bez opasnosti po zdravlje i zdravlje drugih radnika te za obavljeni posao isplatiti mu plaću – sve prema ugovoru o radu i sukladno odredbama Zakona o radu .

Radnik je obvezan preuzeti posao obaviti osobno, stručno, potpuno i kvalitetno - u svemu prema uputama poslodavca i sukladno uvjetima iz prethodnog stavka.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Radni odnos između poslodavca i radnika zasniva se ugovorom o radu.

Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i sadržava uglavke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu;
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati;
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova;
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada;

5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme;
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora;
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova;
8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo;
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima

Umjesto uglavaka iz točke 3., 6., 7., 8. i 9. prethodnog stavka, u ugovoru se može uputiti na izravnu primjenu odgovarajućih odredaba Pravilnika o organizaciji rada, Pravilnika o plaćama i drugim primanjima radnika i ovoga Pravilnika.

Članak 7.

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.

Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

Poslovi koji su ovim ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

Za rad iz stavka 4. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Ugovor o radu sklopljen za obavljanje poslova kod kuće radnika ili drugome prostoru koji nije poslodavčev, osim uglavka iz članka 6. ovog Pravilnika, mora sadržavati i dodatne uglavke o:

1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu;
2. načinu evidentiranja radnog vremena ;
3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi, te naknadi troškova u vezi s tim;
4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije;
5. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca;
6. trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

Ugovor o radu na daljinu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na daljinu mora sadržavati:

1. podatke iz članka 6. stavka 1. ovoga Pravilnika;
2. podatak o pravu radnika da slobodno određuje gdje će obavljati rad;
3. podatke iz stavka 1. ovoga članka, osim točaka 3. i 4. čiju primjenu radnik i poslodavac mogu ugovoriti.

Odredbe ovoga Zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci primjenjuju se na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i na ugovor o radu na daljinu, ako to nije drukčije uređeno ovim Zakonom, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovog ugovora ne može se sklopiti za obavljanje poslova na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, zbog čega se radno vrijeme skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslodavac je dužan osigurati radniku sigurne uvjete rada, a radnik je dužan pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih pravila i mjera, sukladno posebnim propisima.

Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

O svakom sklopljenom ugovoru o radu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac obvezno obavješćuje tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada, u roku od petnaest dana od dana sklapanja ugovora.

Članak 8.

Ako se radnik upućuje na rad u inozemstvo za razdoblje duže od mjesec dana, ugovor o radu može sadržavati, osim uglavka iz članka 6. ovog Pravilnika, i dodatne uglavke o:

1. državi u koju se upućuje i trajanju rada u inozemstvu;
2. rasporedu radnog vremena;
3. neradnim danima i blagdanima u kojima radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće;
4. novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća;
5. drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu;
6. poveznici na jedinstvenu nacionalnu mrežnu stranicu o upućivanju radnika u državu članicu Europske unije u koju se radnik upućuje

Umjesto uglavka iz prethodnog stavka, točka 2., 3., i 4., može se u ugovoru uputiti na odgovarajući propis, ovaj Pravilnik, Pravilnik o organizaciji rada ili Pravilnik o plaćama i drugim primanjima radnika.

Članak 9.

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

Članak 10.

Iznimno se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito ako se radi o:

1. obavljanju sezonskog posla ;
2. zamjeni privremeno nenazočnog radnika;
3. privremenom povećanju opsega posla ili vremenski i stvarno ograničenoj narudžbi;
4. privremenim poslovima za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu, a nema drugih mogućnosti da se poslovi bez odgode obave i šteta po poslodavca izbjegne;
5. ostvarenju određenog poslovnog pothvata;
6. drugim slučajevima utvrđenim prema zakonu.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

Iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom

Članak 11.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili hitno ometa u izvršenju obaveza iz ugovora o radu, ili ugrožava život i zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu dolazi u doticaj.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može radnika uputiti na liječnički pregled. Troškove pregleda snosi poslodavac.

Članak 12.

U postupku odabira kandidata za zaposlenje ugovora o radu poslodavac ne smije radnika tražiti podatke koji nisu u izravnoj vezi s radnim mjestom, a kandidat na nedopuštena pitanja ne mora odgovoriti.

III. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Probni rad

Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, može se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Probno radnika određuje direktor Turističke zajednice.

Članak 14.

Probni se rad ugovara da bi se utvrdilo ima li radnik stručne i druge sposobnosti kakve se zahtijevaju za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se sklapa ugovor o radu.

Uspjeh radnika na probnom radu ocjenjuje povjerenstvo koje u sastavu od predsjednika i dva člana, imenuje direktor Turističke zajednice.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazuje mu se ugovor o radu, uz otkazni rok od sedam dana, a ukoliko radnik na probnom radu ne pokazuje zadovoljavajuće rezultate niti očekivani interes za njihovo poboljšanje, poslodavac mu može ugovor otkazati i prije isteka tog roka.

Tijekom probnog rada plaća radnika utvrđena ugovorom o radu, sukladno Pravilniku o plaćama i drugim primanjima radnika umanjuje se za deset posto.

Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 15.

Poslodavac će sukladno potrebama rada, radniku omogućiti školovanje, obrazovanje, te stručno osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je dužan, sukladno svojim sposobnostima i potrebama rada, za rad se osposobljavati i usavršavati.

Tijekom obrazovanja za potrebe poslodavca i na koje ga poslodavac upućuje, radnik zadržava prava iz radnog odnosa, osim ako propisima ili ovim Pravilnikom, ili drugim općim aktom poslodavca, nije glede određenog prava drukčije uređeno.

Međusobna prava i obveze poslodavca i radnika upućenog na obrazovanje uređuju se posebnim ugovorom.

Pripravnici i stručno osposobljavanje za rad

Članak 16.

Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti i na određeno vrijeme.

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

Članak 17.

Pripravniku se određuje mentor kojeg imenuje direktor Turističke zajednice.

Mentor je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati provedbu programa.

Pripravnika se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugoga poslodavca.

Članak 18.

Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, ugovoreno kolektivnim ugovorom ili uređeno pravilnikom o radu.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati ugovor.

Članak 19.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo posebnim propisom utvrđeni kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad), u trajanju od najduže godinu dana.

Ugovor o stručnom osposobljavanju sklapa se u pismenom obliku.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu iz stavka 1. ovoga članka primjenjuju se odredbe ovoga Pravilnika osim odredaba o sklapanju ugovora o radu i njegovu prestanku.

IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita sigurnosti na radu

Članak 20.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Ako je poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i ćudoređa te vjeroispovijesti radnika.

Članak 21.

U provedbi propisa, pravila, mjera i postupka zaštite na radu, zaštite od požara i zaštite čovjekove okoline svaki je radnik, bez obzira na radno mjesto na kojemu se nalazi, dužan osobito:

1. stalno usavršavati svoja znanja i sposobnosti i podvrći se njihovoj provjeri, radi uspješnog ostvarivanja rada na siguran način;
2. pridržavati se svih propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i naputka proizvođača za rad i sredstava za zaštitu;
3. raditi s dužnom pozornošću i na način kojim se ne ugrožava njegovo zdravlje, zdravlje drugih radnika ni sigurnost sredstava za rad i predmeta rada;
4. stalno održavati sredstva za rad te osobna i zajednička zaštitna sredstva i služiti se njima u svemu prema propisima i stručnim uputama o regularnoj uporabi;
5. bez odgađanja upozoriti neposrednog rukovoditelja ili drugoga za to ovlaštenog radnika na svaki uočeni kvar, odnosno drugi nedostatak na postrojenju, aparatu i sl., na osobnome ili zajedničkom zaštitnom sredstvu; ili na neredovitu pojavu pri radu i postupke drugih osoba, kojim bi se mogli uništiti ili oštetiti određena materijalna sredstva ili ugroziti život ili zdravlje radnika;
6. pristupiti zdravstvenim i drugim pregledima u svezi sa zaštitom na radu;
7. u postupku zasnivanja radnog odnosa i tijekom rada upoznati poslodavca i nadležnog liječnika o eventualnim nedostacima ili bolestima koje bi pri obavljanju određenih poslova mogle uzrokovati štetne posljedice po njegov život ili zdravlje, ili živote ili zdravlje drugih radnika;
8. upozoriti i suradnike na poslu na opasnosti pri radu;
9. podvrći se svakoj provjeri je li pod utjecajem alkohola, drugoga sredstva ovisnosti ili određene bolesti;
10. strogo se pridržavati propisa o zabrani pušenja i propisa o sprečavanju požara.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 22.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno ovim ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Ako je osobne podatke iz stavka 1. ovoga članka potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga

odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, poslodavac mora unaprijed pravilnikom o radu odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac.

Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Tajnost poslovnih i osobnih podataka

Članak 23.

Svi značajniji podaci o poslovanju, poslovne ili osobne naravi, o ustroju, poslovnom programu i postupcima kojima se u obavljanju obveza iz radnog odnosa upoznaju i koriste radnici zaposleni kod poslodavca, smatraju se poslovnim tajnom.

Povreda tajnosti podataka iz prethodnog stavka predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

Mjere i postupak za zaštitu dostojanstva radnika

Članak 24.

Poslodavac je dužan radniku osigurati uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju i zaštititi ga od uznemiravanja. Ova zaštita uključuje i poduzimanje odgovarajućih preventivnih mjera.

Uznemiravanje je u smislu stavka 1. ovog članka svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano na temelju rase, boje kože, spola ili spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci ili u sindikatu te tjelesnih ili duševnih teškoća, a koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, što uzrokuje strah ili neprijateljsko ili uvredljivo okruženje.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja rukovoditelja poslodavca, suradnika na poslu i drugih radnika te osoba s kojima radnik u obavljanju poslova redovito dolazi u doticaj.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 25.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo podnijeti pritužbu za zaštitu dostojanstva radnika.

Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili izjavljuje usmeno na zapisnik.

Članak 26.

Direktor ili druga osoba koju on imenuje dužna je u roku od osam dana od primitka pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene svakome konkretnom slučaju, radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Ako direktor, odnosno po njemu imenovana osoba, ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, radnik koji je podnio pritužbu ima pravo prekinuti rad sve dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ukoliko postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi radnikovo dostojanstvo, radnik nije dužan pritužbu dostaviti poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zaštitu tražio pred nadležnim sudom i o tome poslodavca obavijestio u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 27.

Ako se u postupku iz članka 26. ovoga Pravilnika utvrdi da je radnik protiv kojega je podnesena pritužba uznemiravao ili spolno uznemiravao njezina podnositelja i time počinio osobito tešku povredu ugovora iz radnog odnosa, donosi se odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu njezinu počinitelju, sukladno Zakonu o radu i

odredbama ovoga Pravilnika. U tom se slučaju ugovor o radu otkazuje bez ostavljanja otkaznog roka.

Direktno, prema okolnostima slučaja, i prije donošenja odluke iz prethodnog stavka, radnika protiv kojega je podnesena pritužba privremeno udaljiti iz poslodavca i poduzeti odgovarajuće mjere potrebne za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Članak 28.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni, a kršenje tajnosti predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

Zabranjena je i sva izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnog odnosa, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalificiranju sukladno posebnom zakonu.

V. RADNO VRIJEME

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Puno radno vrijeme

Članak 29.

Puno radno vrijeme iznosi četrdeset sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 30.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklapa se kada, zbog naravi i opsega posla, odnosno organizacije rada i drugih opravdanih razloga, nema potrebe za rad u punome radnom vremenu.

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

Ukoliko je to, zbog naravi rada i organizacije rada moguće, na istome radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja – svaki s nepunim radnim vremenom.

Članak 31.

Rad u nepunome radnom vremenu može se ugovorom o radu rasporediti u jednakome ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Članak 32.

Radnici koji rade u nepunom radnom vremenu ostvaruju jednaka prava kao i radnici koji rade u punome radnom vremenu glede: odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, godišnjeg odmora i plaćenog dopusta, a osnovna im se plaća određuje, ukoliko ugovorom o radu nije drukčije uglavljeno, razmjerno vremenu rada za koje su zasnovali radni odnos.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 33.

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.

Radnicima koji rade sa skraćenim radnim vremenom ne može se uvesti prekovremeni rad.

Radnici koji rade sa skraćenim radnim vremenom ne mogu se zaposliti kod drugog poslodavca za obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka.

Ugovorom o radu može se uglaviti da radnik koji na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne radi u punome radnom vremenu, dio radnog vremena, najduže do punog radnog vremena, obavlja neke druge poslove, koji nemaju narav poslova iz stavka 1. ovoga članka.

Glede prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s tim odnosom, skraćeno se radno vrijeme izjednačuje s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 34.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko 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.

Članak 35.

O hitnom prekovremenom radu poslodavac je dužan radnika obavijestiti najkasnije jedan dan unaprijed. Iznimno, u slučaju kada je prekovremeni rad potreban radi promjena u procesu rada, a čiji bi prekid mogao poslodavcu nanijeti znatnu materijalnu štetu, zamjene radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i u drugim sličnim situacijama, radnik je obavezan raditi prekovremeno i bez prethodne obavijesti.

Članak 36.

Prekovremeni se rad ne može odrediti:

1. radniku koji radi u skraćenom radnom vremenu;
2. malodobnom radniku;
3. roditelju koji radi u skraćenom radnom vremenu zbog njege teško hendikepiranog djeteta.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može

prekovremeno raditi samo ako poslodavcu dostavi pisanu izjavu o dragovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 37.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana.

Članak 38.

Dnevno je radno vrijeme jednokratno i dvokratno i traje: četrdeset sati – što je tjedno radno vrijeme raspoređeno u pet radnih dana .

Ako je, zbog procesa rada, potrebno rad organizirati po smjenama, puno radno vrijeme ne mora biti raspoređeno jednako po tjednima. U tom se slučaju puno ili nepuno radno vrijeme utvrđuje kao prosječno tjedno radno vrijeme unutar razdoblja od četiri mjeseca, pri čemu odstupanje od punog radnog vremena ne smije iznositi više od dvadeset četiri sata mjesečno, a radnik može raditi najviše četrdeset osam sati tjedno.

Članak 39.

O rasporedu radnog vremena direktor donosi odluku u pisanom obliku.

Odluka o rasporedu radnog vremena može se mijenjati zbog potrebe o uvođenju prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena.

O rasporedu i promjeni radnog vremena direktor obavješćuje radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju potrebe uvođenja prekovremenog rada i kada se promjena ne može odgađati.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 40.

Preraspodjela radnog vremena može se uvesti zbog: sezonske naravi djelatnosti poslodavca, zastoja u obavljanju poslova, odnosno povećanja opsega poslova u određenome vremenskom razdoblju; potreba osiguranja većeg broja slobodnih dana i

uštete energije, za dane državnih blagdana, naravi određenih poslova; i u drugim sličnim slučajevima.

Članak 41.

Radno se vrijeme može preraspodijeliti tako da se u pojedinim vremenskim razdobljima radi duže od radnog vremena, a u drugima - kraće, s tim da ukupno radno vrijeme ne može biti duže od punoga, odnosno nepunoga radnog vremena u tom razdoblju.

Preraspodijeljeno radno vrijeme može trajati najviše šezdeset sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojemu traje duže od punoga li nepunoga radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom radnom punom ili nepunom radnom vremenu samo ako poslodavcu dostavi pisanu izjavu o dragovoljnom pristanku na takav rad.

U slučaju da radnik nije bio u mogućnosti iskoristiti određeni fond sati za preraspodjelu, ima pravo na novčanu naknadu u visini broja odrađenih sati, kao da je sate odradio, a poslodavac mu je dužan naknadu isplatiti do kraja svibnja iduće godine.

Korištenje radnog vremena

Članak 42.

Radnik je obvezan početi raditi točno prema odluci o rasporedu radnog vremena i ne smije ga prije isteka radnog vremena završiti.

Način kontrole rada određuje poslodavac.

Članak 43.

Radnik je obvezan poslodavca obavijestiti o svojoj privremenoj nesposobnosti za rad, i to odmah prvog dana bolovanja. To može učiniti u pisanom obliku, telefonom ili telefaksom. Liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju obvezan je poslodavcu dostaviti najkasnije u roku od tri dana od početka bolovanja.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 44.

Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno imaju pravo na stanku u trajanju od trideset minuta. Stanka se ubraja u radno vrijeme radnika.

Radnicima koji obavljaju poslove u dvokratnom radnom vremenu, s prekidom dužim od trideset minuta, u radno se vrijeme trideset minuta računa nakon isteka prvoga dijela radnog vremena.

Radnik koji dnevno radi duže od punog radnog vremena ima pravo na stanku razmjerno trajanju radnog dana.

Radnik koji, u slučajevima preraspodjele radnog vremena ili prekovremenog rada, radi deset sati dnevno, ima pravo na stanku u trajanju od šezdeset minuta. Način korištenja stanke u takvim slučajevima utvrđuje se odlukom poslodavca ili ugovorom o radu.

Žena koja nakon porodnog dopusta ili rada sa skraćenim radnim vremenom nastavi dojiti dijete do njegove godine dana života, ima u tu svrhu, tijekom rada u punome radnom vremenu, pravo koristiti dva sata vremena za dojenje djeteta.

Vrijeme odmora iz ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Članak 45.

Na poslovima na kojima, zbog njihove naravi, nije moguć prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji ih obavljaju može se dnevno radno vrijeme skratiti za trideset minuta ili ostvarenje na stanku omogućiti višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju, odnosno preraspodjelom radnog vremena.

Članak 46.

O vremenu korištenja stanke odlučuje poslodavac.

Dnevni odmor

Članak 47.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 48.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 47. ovoga Pravilnika.

Godišnji odmor

Članak 49.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje pet tjedana.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom te razdoblja privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Članak 50.

Najkraćem trajanju godišnjeg odmora iz prethodnog članka, izraženo radnim danima, pribrajaju se radni dani, i to:

temeljem

za

-
1. temeljem radnog staža

- (koji se utvrđuje na dan 31. prosinca kalendarske godine za koju radnik koristi godišnji odmor) na svake tri godine radnog staža radnika 1 dan
2. temeljem složenosti poslova:
- a. radniku na radnom mjestu do IV stupnja obrazovanja 1 dan
 - b. radniku na radnom mjestu sa IV i V stupnjem obrazovanja 2 dana
 - c. radniku na radnom mjestu sa VI stupnjem obrazovanja, odnosno završenim stručnim studijem ili preddiplomskim sveučilišnim studijem 3 dana
 - d. radniku na radnom mjestu sa VII stupnjem obrazovanja, odnosno završenim diplomskim sveučilišnim studijem 4 dana
3. temeljem posebnih socijalnih uvjeta:
- a. ratnim i mirnodopskim invalidima s 30 – 50 % invalidnosti i roditelju djeteta do 10 godina starosti 1 dan
 - b. sudionicima Domovinskog rata, invalidima rada, ratnim invalidima rada s preko 50% invalidnosti, samohranom roditelju s djecom u dobi do 14 godina 2 dana
 - c. roditelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju (temeljem rješenja liječnika nadležne zdravstvene organizacije o zdravstvenom stanju djeteta do 14 godina) roditelju djeteta s 50% i više invalidnosti u dobi do 14 godina starosti 3 dana

Članak 51.

Radnici koji po kriterijima iz članka 51. i 52. ovoga Pravilnika ostvare više od trideset dana godišnjeg odmora, mogu koristiti najviše trideset radnih dana godišnjeg odmora, malodobni radnici – najviše trideset pet dana, a radnici koji rade na poslovima sa štetnim utjecajima – četrdeset radnih dana.

Članak 52.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora određuje, odnosno odobrava direktor Turističke zajednice, u skladu s planom godišnjih odmora, tako da se godišnji odmor uzima u vrijeme kad je to najpogodnije za učinkovitost rada.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti po želji, uz obvezu da o tome poslodavca izvijesti najmanje tri dana prije početka korištenja.

Radnici koji nemaju šest mjeseci neprekidnog rada u Turističkoj zajednici imaju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, sukladno odredbama Zakona o radu.

Plaćeni dopust

Članak 53.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobađanje obveza rada, uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana, za osobne potrebe i to:

za	najmanje
1. sklapanje braka	5 dana
2. rođenje djeteta	3 dana
3. smrti supružnika, djece, roditelja	7 dana
4. smrti braće, sestara, djedova, baka, roditelja supružnika, braće i sestara supružnika	3 dana
5. selidbe u isto mjesto	2 dana
6. selidbe u drugo mjesto	3 dana
7. elementarne nesreće većih razmjera	5 dana
8. teške bolesti ili liječenja člana uže obitelji (roditelji, djeca)	3 dana
9. dobrovoljno davanje krvi za svako davanje	1 dan
10. školovanje, osposobljavanje, obrazovanje	6 dana

Radnik je dužan pravodobno i prema okolnostima slučaja izvijestiti poslodavca o vremenu korištenja plaćenog dopusta.

Neplaćeni dopust

Članak 54.

Radniku se može, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeni dopust u trajanju do trideset dana, ukoliko to dopušta narav posla i potrebe poslodavca, i to u slučajevima: njege člana obitelji, građenje ili popravka kuće ili stana, liječenja na vlastiti trošak, obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije, na vlastiti trošak, te u drugim opravdanim slučajevima.

Neplaćeni se dopust može, kada to okolnosti slučaja zahtijevaju i dopuštaju, odobriti u trajanju dužem od trideset dana.

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

VII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 55.

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

U slučaju da radnik postupi protivno zabrani iz prethodnog stavka, poslodavac može tražiti naknadu pretrpljene štete ili da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za račun poslodavca, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla, ili da u korist poslodavca prenese potraživanja zarade iz posla.

To pravo poslodavca prestaje u roku od tri mjeseca od dana kojega je poslodavac saznao za sklapanje posla, a u svakom slučaju nakon pet godina od sklapanja.

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

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

Članak 56.

Poslodavac i radnik mogu uglaviti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnoj utakmici s

poslodavcem, te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima bi se takmičio s poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 57.

Ugovor o radu prestaje prema načinima propisanim Zakonom o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 58.

Ponuda za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik ili poslodavac. Sporazum se zaključuje u pisanom obliku i sadrži osobito: podatke o strankama i njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu, datumu prestanka ugovora.

Sporazum potpisuje radnik i direktor Turističke zajednice.

Otkaz ugovora o radu

Članak 59.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

Članak 60.

Poslodavac može dati otkaz ugovora o radu uz ugovoreni otkazni rok, ako za to ima opravdani razlog, i to:

1. poslovno uvjetovani otkaz – ako prestane potreba za obavljanjem posla, zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga;
2. osobno uvjetovani otkaz – ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati obveze iz radnog odnosa, zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti;
3. otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika – ako radnik krši obveze iz radnog

- odnosa;
4. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 61.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može radnika zaposliti na nekim drugim poslovima, ili ga poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima.

Pri odlučivanju o otkazu iz prethodnog stavaka, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koja terete radnika.

Prije redovitog otkaza uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika usmeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka s kršenjem tih obveza.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog otkaza ponašanjem ili radom 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 62.

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

Članak 63.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu, sklopljen na neodređeno 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.

Pod osobito teškom povredom iz radnog odnosa radi kojih poslodavac može izvanredno otkazati ugovor smatraju se osobito:

1. neizvršavanje, nesavjesno, nemarno ili nepravovremeno izvršavanje radnih obveza,
2. odbijanje izvršavanja poslova bez opravdanog razloga,
3. falsificiranje službenih i drugih isprava,
4. oštećenje imovine Zajednice,
5. pribavljanje protupravne imovinske koristi na radu ili u svezi s radom.

Osobito teškom povredom smatra se i svaka druga povreda obveze iz radnog odnosa, ako je učinjena u vrijeme i na način kojim se poslodavcu onemogućuje ili bitno otežava izvršenje poslovne obveze, ili ako zbog toga nastaju znatna materijalna šteta, odnosno narušavanje ugleda poslodavca, ili je poslodavac pozvan na odgovornost, ili je nastala ozljeda na radu, ili su nastali manjkovi na imovini poslodavca, ili što drugo što ukazuje na mogućnost kaznene ili prekršajne odgovornosti, ili odgovornosti za naknadu štete.

Članak 64.

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

Članak 65.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je obvezan omogućiti radniku iznošenje obrane, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 66.

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

Oblik otkaza i otkazni rok

Članak 67.

Otkaz se daje u pisanom obliku i mora biti obrazložen.

Članak 68.

Kada ugovor o radu prestaje redovitim otkazom poslodavca, otkazni se rok utvrđuje Zakonom o radu.

Članak 69.

Radnik kojemu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu trećine prosječne mjesečne plaće što ju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Članak 70.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme:

- Trudnoće
- Korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust
- Rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama
- Privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
- Vršanja dužnosti i prava državljana u obrani

Iznimno, otkazni rok teče za vrijeme:

- Razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno
- Godišnjeg odmora i plaćenog dopusta
- Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tjeka otkaznog roka.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je:

- Dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
- Mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
- Mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- Dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- Dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u kod poslodavca proveo neprekidno deset godina

- Tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset i više godina.

Radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 i više godina, otkaz i rok iz prethodnog stavka povećava se za 2 tjedna ako je radnik u trenutku otkazivanja ugovora o radu navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 4. ovog članka.

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

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako ima za to osobito važan razlog.

IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 71.

O pravu i obvezi radnika odlučuje, na temelju Zakona o radu, direktor Turističke zajednice ili osoba koju direktor na to ovlasti.

Članak 72.

Sve se odluke o pojedinačnim pravima i obvezama radnika izravno uručuju radnicima na njihovim mjestima rada, uz naznaku nadnevka uručenja i potpis radnika koji potvrđuje primitak odluke, odnosno drugoga pismena.

U slučaju da radnik odbije primiti odluku, dostavljač o odbijenju sastavlja zabilješku, uz naznaku nadnevka pokušaja dostave, a odluka istog dana stavlja na oglasnu ploču u poslovnoj prostoriji poslodavca. Nadnevak isticanja smatra se danom uručenja odluke radniku.

Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku, ako nije uređena na način iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

Članak 73.

Ako radnik ne dolazi na posao, napisana odluka o njegovu pravu ili obvezi dostaviti će mu se putem pošte, preporučenim putem, ili uz dostavnicu, na adresu koju je kao posljednju priopćio poslodavcu.

U slučaju da radnik ili u njegovoj izočnosti odrasli član njegove obitelji, odbije primiti pošiljku, odluka se smatra dostavljenom danom odbijanja primitka.

Ako se odluka ne može radniku dostaviti radi netočne adrese, odluka će se istaći na oglasnoj ploči uz naznaku dana isticanja. U tom će se slučaju smatrati da je odluka dostavljena istekom posljednjeg dana roka od pet dana po isticanju.

Članak 74.

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

Ako poslodavac u roku od petnaest dana dostave zahtjeva radnika da udovolji zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Članak 75.

Ako je propisom predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog problema, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Članak 76.

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke.

X. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 77.

Glede prava i obveza radnika iz radnog odnosa koja nisu posebno uređena ovim Pravilnikom (noćni rad, zaštite majčinstva, zaštita radnika koji su privremeno ili trajno

nesposobni za rad, sudjelovanje radnika u odlučivanju, naknada štete i dr.), primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu.

Članak 78.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika mogu predložiti: predsjednik zajednice, direktor, članovi turističkog vijeća, najmanje dva radnika zaposlena u Zajednici.

Članak 79.

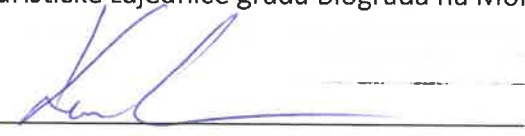
Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave.

Članak 80.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika stavlja se izvan snage Pravilnik o radu Turističke zajednice grada Biograda na Moru od 30. travnja 2025. godine.

U Biogradu na Moru, 23. lipnja 2025. godine

Predsjednik Turističkog vijeća
Turističke zajednice grada Biograda na Moru:


(Ivan Knez, dipl.ing.)

