



TURISTIČKA ZAJEDNICA
GRADA KNINA



dr. Franje Tuđmana 24
HR - 22300 Knin



tel: 022/664-822
fax: 022/664-819



www.tz-knin.hr
director@tz-knin.hr



OIB: 13744652146, MB: 1595903
IBAN: HR2324070001100124169

PRAVILNIK O RADU TURISTIČKOG UREDA TURISTIČKE ZAJEDNICE GRADA KNINA

Prosinac, 2020. godine



Na temelju članka 26. Zakona o radu ("Narodne novine", broj 93/14, 127/17 i 98/19), članka) i članka 23. Statuta Turističke zajednice Grada Knina, Turističko vijeće Turističke zajednice Grada Knina na 1. sjednici održanoj 23. prosinca 2020. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU TURISTIČKOG UREDA TURISTIČKE ZAJEDNICE GRADA KNINA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu Turističkog ureda Turističke zajednice Grada Knina (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se:

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

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

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

Članak 2.

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

Radnik je dužan prema nalogima i uputama direktora usavršavati svoje znanje i radne vještine i štiti poslovne interese Poslodavca.

Radnik je dužan pridržavati se disciplinskih pravila koja proizlaze iz organizacije rada i pravila struke.

Poslodavac će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.



Članak 3.

Pod pojmom „Poslodavac“ u smislu ovoga Pravilnika podrazumijeva se Turistički ured Turističke zajednice Grada Knina.

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

Članak 4.

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

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 5.

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

Članak 6.

Odluku o potrebi zapošljavanja kod Poslodavca donosi direktor sukladno godišnjem planu i programu rada.

Javni natječaj za prijem u radni odnos objavit će se na oglasnoj ploči Poslodavca i internet-skim stranicama Poslodavca a može se objaviti i u jednom dnevnom ili tjednom tisku.

Odluku o izboru kandidata donosi direktor koji sa radnikom potpisuje ugovor o radu.

Članak 7.

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

Javni natječaj za direktora objavljuje se na oglasnoj ploči Poslodavca, internetskim stranicama Poslodavca te u Narodnim novinama.

Članak 8.

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

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

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

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



Članak 9.

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

Prilikom sklapanja ugovora o radu ugovara se probni rad.

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

Odluku o dužini probnog rada donosi direktor.

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

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

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

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

Članak 10.

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

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

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

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

Članak 11.

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

Pripravnički staž traje najduže 12 mjeseci.

III. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 12.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati na tjedan.

Radno vrijeme se raspoređuje ravnomjerno na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Direktor će odlukom utvrditi početak i završetak radnog vremena.

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



IV. ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 13.

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima pravo na dnevni odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta koja se ne može koristiti prva 2 sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja 2 sata prije završetka radnog vremena.

Odluku o vremenu stanke unutar radnog vremena donosi direktor.

DNEVNI ODMOR

Članak 14.

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

TJEDNI ODMOR

Članak 15.

Tjedni odmor radnik će koristiti u trajanju od najmanje 48 sata neprekidno.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi u dane tjednog odmora mora mu se za svaki taj dan osigurati jedan dan odmora kojega će koristiti naknadno prema odluci direktora u tjednu koji slijedi danima tjednog odmora kada je radio.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 16.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 dana uvećan prema pojedinačno određenim mjerilima iz članka 17. ovog Pravilnika.

Članak 17.

Godišnji odmor duži od najkraćeg utvrđenog članku 17. ovoga Pravilnika uvećava se tako da se na osnovni broj dana (20) dodaju radni dani prema sljedećim mjerilima:

a) prema dužini radnog staža:

- od 10 do 20 godina.....1 radni dan
- od 20 do 30 godina.....2 radna dana
- od 30 i više godina.....3 radna dana



b) prema složenosti poslova:

- poslovi za koje je uvjet magistar struke ili stručni specijalist određene struke odnosno visoka stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja.....2 radna dana
- poslovi za koje je uvjet stručni pristupnik ili prvostupnik određene struke odnosno viša stručna sprema prema ranijem sustavu školovanja, poslovi SSS i ostali.....1 radni dan

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom.....1 radni dan
 - samohranom roditelju za svako malodobno dijete.....2 radna dana
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju (bez obzira na ostalu djecu).....3 radna dana
 - osobi s invaliditetom.....3 radna dana
- Samohrani roditelj je roditelj koji nije u braku i ne živi u izvanbračnoj zajednici.

Članak 18.

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

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

Članak 19.

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

Članak 20.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno odredbama Zakona o radu.

Razmjerni dio godišnjeg odmora računa se na način da se ukupni dani godišnjeg odmora koje bi radnik ostvario da je ispunio uvjet za puni godišnji odmor podijeli sa 12 i pomnoži sa brojem mjeseci koliko je radnik radio.

Pri izračunu godišnjeg odmora na način iz stavka 2. ovog članka pola mjeseca se zaokružuje na puni mjesec a izračun broja dana decimalno, ukoliko je veći od pola, se zaokružuje na cijelo.

Članak 21.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

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

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

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



Članak 22.

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

Članak 23.

Odluku o trajanju i korištenju godišnjeg odmora za svakog pojedinog radnika donosi direktor uvažavajući pritom potrebe organizacije rada i obavljanja djelatnosti Poslodavca.

Članak 24.

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

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke Poslodavca.

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

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

Troškovima iz stavka 4. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

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

Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

PLAĆENI DOPUST

Članak 25.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine za sljedeće slučajeve:

- sklapanje braka.....3 radna dana
- rođenje djeteta.....3 radna dana
- smrti bračnog i/ili izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, brata, sestre, pastorka, posvojenika, posvojitelja, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, osobe koju je prema odredbama zakona dužan uzdržavati, osobe koja s njim živi u izvanbračnoj zajednici ako se takva zajednica može izjednačiti s bračnom zajednicom, unuka.....3 radna dana
- smrti djeda, bake i roditelja bračnog i/ili izvanbračnog druga..... 1 radni dan
- selidbe u istome mjestu stanovanja.....2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja.....4 radna dana
- teške bolesti roditelja, bračnog i/ili izvanbračnog druga ili djeteta.....3 radna dana
- elementarne nepogode koja mu je oštetila imovinu.....3 radna dana
- nastupanje na kulturnim i športskim priredbama.....1 radni dan
- pripremu polaganja stručnog ispita prvi put, bez obzira na stručnu spremu, a što ne obuhvaća dane polaganja samog ispita.....5 radnih dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanje za sindikalne aktiviste i dr.....1 radni dan



Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

U slučaju ponovne potrebe korištenja plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka, alineje 1., 2., 5. i 6., koja bi prešla 7 dana plaćenog dopusta u istoj kalendarskoj godini, može se iznimno odobriti, ako je radnik iskoristio sve dane godišnjeg odmora za kalendarsku godinu.

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

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

Pri određivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni Zakonom.

Plaćeni dopust odobrava se na pisanu molbu radnika u vrijeme kada je nastupila okolnost zbog koje se traži te se ne može koristiti naknadno kao stečeno pravo.

Na zahtjev Poslodavca radnik je dužan dostaviti dokumentaciju kao dokaz osnovanosti zahtjeva za korištenje plaćenog dopusta, odnosno slobodnog dana.

Članak 26.

Ako okolnosti iz članka 25. ovoga Pravilnika nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor osim prava iz članka 25. stavka 1. alineja 3. i 4.

Članak 27.

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

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 28.

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

- 10 dana za polaganje ispita na sveučilištu ili veleučilištu u Republici Hrvatskoj;
- 5 dana za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima (kada se ne radi o službenom putovanju);
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

Članak 29.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u slijedećim slučajevima:

- njega bračnog i/ili izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, brata, sestre, pastorka, usvojenika, unuka, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, osobe koju je prema odredbama zakona dužan uzdržavati,



osobe koja s njim živi u izvanbračnoj zajednici ako se takva zajednica može izjednačiti s bračnom zajednicom;

- izgradnja ili popravak stambenog prostora;
- liječenje na vlastiti trošak;
- u drugim opravdanim slučajevima.

Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta i stavka 1. ovog članka donosi direktor.

Kada to okolnosti zahtijevaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti radniku u trajanju preko 30 dana.

Članak 30.

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

Rješenje o odbijanju neplaćenog dopusta mora biti obrazloženo.

V. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

Članak 31.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće - osnovna plaća je umnožak koeficijenata složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i osnovice za izračun plaće;
- povećanja plaće po osnovi radnog staža uvećane za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža;
- druga uvećanja sukladno ovom Pravilniku.

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

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje Poslodavac.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku i sindikalnom povjereniku uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Članak 32.

Osnovicu za obračun plaće svojom odlukom utvrđuje direktor.

Članak 33.

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

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

Članak 34.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za sate prekovremenog rada 50%
- za sate rada subotom 20%



- za sate rada nedjeljom 30%
- za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom 150 %

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

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

Naknade iz ovog članka međusobno se ne isključuju.

Članak 35.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće najmanje u visini 85 % od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

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

VI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 36.

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

Odluku o visini isplata iz stavka 1. ovog članka donosi direktor.

Članak 37.

Radnik kojemu sporazumno, na osobni zahtjev ili sukladno zakonu prestaje radni odnos radi odlaska u mirovinu, ima pravo na otpremninu u iznosu neoporezivog dijela sukladno posebnim propisima.

Članak 38.

Radnik kojem umre suprug ili supruga, dijete ili roditelj, radnik kod kojeg nastupi teška invalidnost ili ga teško pogodi elementarna nepogoda, ima pravo na pomoć u visini najmanje jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini.

Obitelj umrlog radnika ima pravo na pomoć:

- u slučaju smrti radnika na radu, u visini najmanje tri prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini i naknadu troškova pogreba;
- u ostalim slučajevima smrti radnika, u visini jedne prosječne mjesečne plaće po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini i naknadu troškova pogreba.

Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se troškovi zemljanog groba u mjestu prebivališta, odnosno maksimalno dvije plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini za troškove lijesa s opremom, prijevoza i usluge pokopa.

Odluku o isplati pomoći iz ovog članka donosi Poslodavac na molbu radnika ili člana njegove obitelji.



Članak 39.

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

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

Ako radnik mora s postaje međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Ako nije organiziran međumjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

Ako postoji više mogućnosti korištenja javnog prijevoza o povoljnosti odlučuje Poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za radnika, uvažavajući racionalnost troškova.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se radniku zajedno s plaćom.

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

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

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

Članak 40.

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

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

- od 8 do 12 sati isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnicе;
- duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnicа.

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

Članak 41.

Radniku na službenom putu isplatiti će se i drugi troškovi službenog putovanja, uz priloženi račun, kao što su troškovi poštarina, cestarina, mostarina, prolaska kroz tunel, lokalnog prijevoza (tramvaja, autobusa, taksija) i dr..

Dnevnice za službena putovanja u zemlji i inozemstvu isplaćuju se za putovanja iz mjesta rada ili prebivališta odnosno uobičajenog boravišta radnika koji se upućuje na službeno putovanje u drugo mjesto udaljeno najmanje 30 kilometara, radi obavljanja određenih poslova njegovog radnog mjesta, pohađanje seminara, sudjelovanje na konferencijama i sl, a u svezi s djelatnosti Poslodavca.

Po povratku sa službenog putovanja radnik je obavezan u roku od tri dana podnijeti pisano izvješće i obračun.



VII. ZAŠTITA PRAVA, ZDRAVLJA I SIGURNOSTI RADNIKA NA RADU

Članak 42.

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

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

Članak 43.

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

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

Radnik je obvezan:

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

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

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

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 44.

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



Članak 45.

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

Članak 46.

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

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

Članak 47.

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

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

Članak 48.

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

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

Članak 49.

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

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Članak 50.

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

Članak 51.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu dužan ju je naknaditi.



Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu ako je prouzročena:

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

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

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

Članak 52.

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

- neizvršavanje, nemarno ili neuredno izvršavanje poslova povjerenih radniku,
- nedolazak na rad onoga dana kako je to predviđeno ugovorom o radu,
- neopravdani izostanak s rada 3 (tri) radna dana uzastopno ili 5 (pet) radnih dana tijekom godine,
- zloupotreba privremene nesposobnosti za rad (bolovanja),
- kaznena djela u vezi s radnim odnosom,
- učestalo kršenje pravila rada, a što između ostaloga uključuje, ali nije ograničeno, sukobe radnika s drugim radnicima, neprihvatljiv odnos prema trećima,
- krađa ili nenamjensko i nesavjesno korištenje materijala i svih predmeta u vlasništvu, Poslodavca koji su radniku dostupni na radnom mjestu, poslovne dokumentacije, sredstava rada i sl.,
- davanje netočnih podataka ako je to bilo od bitnog utjecaja na poslovanje Poslodavca,
- odavanje, odnosno kršenje pravila o poslovnim tajnama Poslodavca, osobito podataka o poslovima, znanjima, iskustvima i svim podacima od važnosti za Poslodavca, neovisno o tome da li je takvim postupanjem nastala šteta,
- ponavljanje povreda obveza iz ugovora o radu propisanih ovim Pravilnikom.

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

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

IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 53.

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



Članak 54.

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

Članak 55.

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

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

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

Članak 56.

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

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

X. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 57.

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

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

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

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac 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 odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

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

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



XI. POSLOVNA TAJNA

Članak 58.

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

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

Članak 59.

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

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

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 60.

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

Članak 61.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način i po postupku utvrđenim za njegovo donošenje.



TURISTIČKA ZAJEDNICA
GRADA KNINA



dr. Franje Tuđmana 24
HR - 22300 Knin



tel: 022/664-822
fax: 022/664-819



www.tz-knin.hr
director@tz-knin.hr



OIB: 13744652146, MB: 1595903
IBAN: HR2324070001100124169

Članak 62.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Turističkog ureda.

BROJ:132/2020

Knin 23. prosinca 2020. godine

PREDSJEDNIK TURISTIČKOG VIJEĆA

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Turističkog ureda dana 23. prosinca 2020. godine.

ZAMJENICA PREDSJEDNIKA
TZG KNINA



TURISTIČKA ZAJEDNICA
GRADA KNINA



dr. Franje Tuđmana 24
HR - 22300 Knin



tel: 022/664-822
fax: 022/664-819



www.tz-knin.hr
director@tz-knin.hr



OIB: 13744652146, MB: 1595903
IBAN: HR2324070001100124169

Članak 37.

Ovaj Poslovnik stupa na snagu danom donošenja.

BROJ:130/2020

Knin, 23. prosinca 2020. godine

PREDSJEDNIK TURISTIČKOG VIJEĆA

