

Na temelju članka 26. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 93/14), članka 17. stavka 1. točke 5. Zakona o turističkim zajednicama i promicanju hrvatskog turizma ("Narodne novine" broj 152/08) te članka 27. Statuta Turističke zajednice općine Čavle, Turističko vijeće Turističke zajednice općine Čavle, na sjednici održanoj dana 26.05.2015. godine, donijelo je

P R A V I L N I K O R A D U

TURISTIČKOG UREDA TURISTIČKE ZAJEDNICE OPĆINE ČAVLE

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom o radu Turističkog ureda Turističke zajednice općine Čavle (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju uvjeti rada, prava i obveze radnika i poslodavca, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika, organizacija rada i druga pitanja u svezi s radom.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na radnike i ostale rukovodne organe koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru poslodavca, odnosno na mjestu određenom ugovorom o radu.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike ako prava i obveze pojedinog radnika nisu povoljnije uređena ugovorom o radu ili menadžerskim ugovorom.

Članak 2.

Ako se kolektivnim ugovorom, koji obvezuje poslodavca i radnike, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

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

Članak 3.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada, štiti poslovne interese poslodavca, pridržavati se organizacije posla i pravila struke i usavršavati svoje znanje i vještine.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

II. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 4.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog i drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 5.

Diskriminacija iz članka 4. ovog Pravilnika zabranjena je u odnosu na uvjete za zapošljavanje, napredovanje na poslu, pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije, uvjete zaposlenja i rada, prava iz radnog odnosa, otkaz ugovora o radu te prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca.

Članak 6.

Sve mjere koje su predviđene Zakonom o radu, drugim posebnim zakonima i odredbama kolektivnih ugovora te pravilnikom o radu, koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenih kategorija radnika, kao što su odredbe o zaštiti invalida, starijih radnika, trudnica i žena koje se koriste pravima iz zaštite majčinstva te odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, posvojitelja i skrbnika, ne smatraju se diskriminacijom.

Članak 7.

Diskriminaciju predstavlja uznemiravanje, što znači svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz članka 5. ovog Pravilnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Diskriminaciju predstavlja i spolno uznemiravanje, što znači svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 8.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, time da ovakva zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 9.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 10.

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

Osim direktora, takve pritužbe ovlaštena je primiti osoba koja će biti određena posebnom odlukom direktora.

Odluku iz stavka 2. ovog članka direktor je dužan donijeti u roku od 8 dana od stupanja na snagu ovog Pravilnika.

Članak 11.

Direktor, odnosno osoba koja je za to ovlaštena temeljem odredbe članka 10. stavka 2. ovog Pravilnika dužna je najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Članak 12.

Ako poslodavac u roku iz članka 11. ovog Pravilnika ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad, dok mu se ne osigura zaštita, uz uvjet da u daljnjem roku od 8 dana zatraži sudsku zaštitu pred nadležnim sudom.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 13.

Svi podaci koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika smatraju se tajnom. Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovog članka predstavlja povredu radne obveze.

Članak 14.

Protivljenje radnika ponašanju koje se karakterizira kao uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti osnova za diskriminaciju radnika.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 15.

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

Radna mjesta popunjavaju se u skladu s Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Turističkog ureda Turističke zajednice Općine Čavle.

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

Članak 16.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Ugovor o radu s direktorom Turističkog ureda sklapa predsjednik Turističkog vijeća Turističke zajednice Općine Čavle.

Članak 17.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o :

- strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
- mjestu rada,
- nazivu, naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava,
- danu početka rada,
- očekivanom trajanju ugovora,
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno poslodavac,
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Članak 18.

Ako se radnik upućuje na rad u inozemstvo za razdoblje duže od mjesec dana, za vrijeme rada u inozemstvu na ugovor o radu će se primjenjivati inozemni propisi, pisani ugovor o radu mora se sklopiti ili se radniku mora uručiti pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo, ugovor ili potvrda mora sadržavati i dodatne uglavke o :

- trajanju rada u inozemstvu,
- rasporedu radnog vremena
- neradnim danima i blagdanima u koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće
- novcu u kojem će se isplaćivati plaća,
- drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu
- te uvjetima vraćanja (repatrijacije) u zemlju.

Ako poslodavac upućuje svoga radnika u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, koje ima poslovni nastan u inozemstvu, poslodavac može radnika, uz njegovu pisanu suglasnost, privremeno u trajanju od najduže dvije godine, ustupiti tom društvu na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca.

Na ustupanje iz stavka 2. ovoga članka, ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o privremenom zapošljavanju.

Članak 19.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, to ne utječe na postojanje i valjanost ugovora o radu.

Članak 20.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada radniku uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru. Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu.

Članak 21.

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke kao i ugovor o radu iz članka 17. ovog Pravilnika.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 22.

Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

Članak 23.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u svezi s tim ugovorom.

Članak 24.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Prije sklapanja ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada radnik se mora uputiti na liječnički pregled.

Za ostale poslove, radnik se može uputiti na liječnički pregled za utvrđivanje opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti u kojem slučaju troškove pregleda snosi poslodavac.

Članak 25.

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.

Davanje netočnih podataka ili prešućivanje od strane radnika na okolnost iz stavka 1. ovog članka daje pravo poslodavcu da pobija valjanost sklopljenog ugovora o radu.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom, a na takva nedopuštena pitanja radnik ne mora odgovoriti.

3. Probni rad

Članak 26.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s time da se:

- probni rad radnika sa SSS (ili s istim stupnjem izjednačenom kvalifikacijom) ili nižom spremom utvrđuje u trajanju od 3 mjeseca,
- probni rad radnika s VŠS, utvrđuje u trajanju od 3 mjeseca,
- probni rad radnika s VSS, utvrđuje u trajanju do najviše 6 mjeseci.

Članak 27.

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

Za uvođenje u rad i praćenje stručnih i radnih sposobnosti za vrijeme probnog rada poslodavac radniku određuje mentora, odnosno osobu zaduženu za praćenje probnog rada i uvođenje u posao.

Mentor iz stavka 2. ovog članka mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i radnik na probnom radu.

Mentor je dužan pismeno obavijestiti poslodavca da li je radnik na probnom radu zadovoljio najkasnije do isteka probnog rada.

U slučaju kada radnik na probnom radu ne zadovolji prestaje mu ugovor o radu istekom otkaznog roka od sedam dana računajući od zadnjeg dana probnog rada.

4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 28.

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

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.

5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 29.

S radnikom se izuzetno 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 naročito kada se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- vremenski i stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju opsega posla,
- privremenim poslovima za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu,
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

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

Iznimno, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od tri godine u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika ili ako je to zakonom ili kolektivnim ugovorom dopušteno.

Članak 30.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, odnosno nastupom uvjeta koji je određen za prestanak ugovora o radu.

IV. PRIPRAVNICI

Članak 31.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala te se osposobljava za samostalan rad u tom zanimanju.

S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju kad Zavod za zapošljavanje ili druga organizacija preuzme obvezu nadoknade plaće, odnosno dio plaće ili troškova za osposobljavanje pripravnika.

S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema predviđenom planu postoji potreba za popunu određenih poslova uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

Članak 32.

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 na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se prima na stručno osposobljavanje za rad, primjenjuju se i odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Članak 33.

Ako zakonom nije drukčije određeno, pripravnički staž, uključujući i stručno osposobljavanje za rad, traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- za poslove do zaključno V. stupnja obrazovanja najviše 6 mjeseci,
- za poslove VI. stupnja obrazovanja najviše 9 mjeseci,
- za poslove VII. stupnja obrazovanja najviše 12 mjeseci.

Pripravnički staž iz stavka 1. ovog članka može trajati i duže ukoliko je to za pojedinu kategoriju radnih mjesta utvrđeno posebnim propisom.

Članak 34.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

Mentora određuje direktor.

Mentor mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik.

U slučaju da se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti kod poslodavca, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s posla (bolesti, služenja vojne službe i sl.) ako je ukupna odsutnost trajala duže od 30 dana.

Članak 35.

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Pripravnički ispit polaže se pred komisijom od tri člana, od kojih je jedan član komisije mentor, a druga dva člana koji moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik, imenuje direktor.

Članak 36.

Pripravniku s kojim je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme radni odnos prestaje zadnjeg dana pripravničkog staža.

Članak 37.

S pripravnikom s kojim je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme i koji uspješno položi stručni ispit može se bez raspisivanja natječaja sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko postoji potreba i slobodno radno mjesto za koje ispunjava uvjete. Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

V. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 38.

Puno radno vrijeme ne smije biti duže od 40 sati tjedno.

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

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 39.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopiti će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada i drugi opravdani razlozi ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

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

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.

Članak 40.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu, što će se utvrditi ugovorom o radu.

Članak 41.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Na radnike koji rade u nepunom radnom vremenu na odgovarajući način se primjenjuju odredbe članka 63. Zakona o radu.

Ako ugovorom o radu nije drugačije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 42.

Radi zaštite zdravlja radnika, radno vrijeme na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, utvrđuje se mogućnost radnog vremena u trajanju kraćem od punog radnog vremena za radna mjesta utvrđena sistematizacijom i odlukom direktora.

Članak 43.

Radnici koji rade sa skraćenim radnim vremenom ostvaruju sva prava kao da rade s punim radnim vremenom.

Članak 44.

Radnici kojima je radno vrijeme skraćeno prema odredbi članka 42. ovog Pravilnika ne mogu se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti im se može uvesti prekovremeni rad.

Izuzetno od stavka 1. ovog članka radnik koji radi na poslovima sa skraćenim radnim vremenom obavezan je obavljati u preostalom vremenu od punog radnog vremena druge poslove na kojima ne postoje štetni utjecaji, ako je to utvrđeno ugovorom o radu.

Obavljanje drugih poslova prema odredbi stavka 2. ovog članka nema narav prekovremenog rada.

4. Prekovremeni rad

Članak 45.

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), o kojem ga je obavezan pismenim zahtjevom izvijestiti direktor ili ovlaštena osoba najkasnije jedan dan unaprijed.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev (u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima), radnik je obavezan raditi prekovremeno bez prethodne pismene obavijesti s time da je usmeni zahtjev poslodavac 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 46.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme na poslovima na kojima radnika ni uz primjenu mjera zaštite nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja,
- maloljetnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu može raditi prekovremeno samo uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad iz stavka 2. ovog članka dostavlja se ovlaštenoj osobi koju odredi direktor.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 47.

Zbog sezonske prirode djelatnosti, zastoja u poslu odnosno povećanja obima poslova u određenom vremenu, osiguranja većeg broja slobodnih dana i uštede energije, za dane državnih blagdana, prirode određenih poslova i drugim sličnim slučajevima, može se uvesti preraspodjela radnog vremena.

Članak 48.

Puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

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

Iznimno od odredbe prethodnog stavka ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Ako preraspodjela radnog vremena nije utvrđena kolektivnim ugovorom, direktor može zatražiti suglasnost inspektora rada za kalendarsku godinu u kojoj namjerava uvesti preraspodjelu radnog vremena.

Članak 49.

Trudnici, roditelju s djetetom do tri godine starosti, samohranom roditelju djeteta do šest godina života te radniku koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca može se odrediti preraspodijeljeno radno vrijeme samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Maloljetnom radniku i radniku kojemu je određeno pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom ne smije se odrediti preraspodijeljeno radno vrijeme niti uz pisanu suglasnost.

6. Raspored radnog vremena

Članak 50.

Radno vrijeme Turističkog ureda i Turističkog informativnog centra Turističke zajednice općine Čavle određuje posebnom odlukom direktor.

O rasporedu i promjeni radnog vremena iz stavka 1. ovog članka, direktor je dužan obavijestiti radnike tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prekovremenog rada.

Članak 51.

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 stavaka 2. i 3. ovog 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 stavaka 4. i 5. ovog članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

O nejednako raspoređenom radnom vremenu odlučuje direktor pisanom odlukom.

7. Korištenje radnog vremena

Članak 52.

Radnik je dužan poštivati utvrđeno radno vrijeme te točno započeti s radom i ne smije napustiti radno mjesto prije kraja radnog vremena.

Radnik koji radi na poslovima na kojima je utvrđen smjenski rad ne smije napustiti radno mjesto prije dolaska na rad radnika koji nastavlja sa smjenskim radom.

Nepoštivanje radnog vremena, zakašnjanje, napuštanje radnog mjesta prije kraja radnog vremena i napuštanje radnog mjesta prije dolaska na rad radnika u smjeni predstavlja povredu radne obveze.

Način kontrole korištenja radnog vremena utvrđuje direktor.

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 iz stavka 5. ovoga članka, 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.

Članak 53.

Radnik je dužan obavijestiti direktora ili ovlaštenu osobu o privremenoj nesposobnosti za rad prvog dana bolovanja telefonom ili telefaksom, a liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i očekivanom trajanju bolovanja obavezan je dostaviti najkasnije u roku od tri dana od početka bolovanja.

VI. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 54.

Radnici koji rade najmanje 6 sati dnevno imaju pravo na stanku od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno, koja se ubraja u radno vrijeme.

Radniku koji ima dvokratno radno vrijeme s prekidom dužim od 30 minuta, u radno vrijeme računa se 30 minuta nakon isteka prvog dijela radnog vremena.

Članak 55.

Na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima može se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta ili će se pravo na stanku odrediti višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju odnosno preraspodjelom radnog vremena.

Članak 56.

Vrijeme korištenja stanke određuje direktor vodeći računa o tome da svi radnici ne koriste stanku istovremeno.

2. Dnevni odmor

Članak 57.

Dnevni odmor između dva radna dana iznosi najmanje 12 sati neprekidno, osim za punoljetne radnike na sezonskim poslovima koji imaju pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 8 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 58.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Ako je prijeko potrebno ili je radno vrijeme zbog prirode posla određeno na dan tjednog odmora, radniku se osigurava korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 2. ovog članka može ga koristiti naknadno prema odluci direktora.

4. Godišnji odmor

Članak 59.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna odnosno 20 radnih dana, do najviše 30 radnih dana.

Članak 60.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na 20 radnih dana dodaju radni dani po slijedećim kriterijima:

a) radni staž:

- do 5 godina	- 1 radna dana
- od 5 do 10 godina	- 2 radna dana
- od 10 do 15 godina	- 3 radnih dana
- od 15 do 20 godina	- 4 radnih dana
- od 20 do 25 godina	- 5 radnih dana
- preko 25 godina	- 6 radnih dana

Pravo na uvećanje godišnjeg odmora temeljem radnog staža računa se prema stažu koji će radnik ostvariti do kraja tekuće godine u kojoj će koristiti godišnji odmor.

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

b) posebni socijalni uvjeti:

- roditelju 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
- osobi s invaliditetom

- 2 radna dana
- 3 radna dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora primjenom kriterija iz stavka 1. ovog članka ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 61.

Pripravnici imaju pravo na najmanje 20 radnih dana godišnjeg odmora, a pravo na godišnji odmor stječu nakon šest mjeseci pripravničkog staža.

Članak 62.

Direktor će vrijeme korištenja godišnjih odmora za sve radnike utvrditi Planom korištenja godišnjih odmora do 30. lipnja tekuće godine.

Do 30. lipnja tekuće godine, ako organizacija rada to dopušta, direktor će odobriti godišnji odmor na pojedinačni zahtjev radnika.

Direktor će odobriti korištenje godišnjeg odmora u predloženo vrijeme od strane radnika ako to omogućuje organizacija rada.

Radnik koji želi koristiti jedan dan godišnjeg odmora po vlastitoj želji, dužan je o tome obavijestiti direktora najmanje 3 dana ranije.

Radnika se najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora mora usmeno ili pismeno obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

Članak 63.

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 radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 3. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 64.

Godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti, porodnog dopusta, vojne vježbe ili drugog opravdanog razloga, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja sljedeće godine.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka određuje direktor.

Članak 65.

Godišnji odmor iz članka 59. i 60. ovog Pravilnika utvrđuje se brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Subote, blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten lječnik te dani plaćenog dopusta, ne računavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovog članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik radio subotom, na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora računava se i taj dan.

Članak 66.

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

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

Članak 67.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije stekao pravo na godišnji odmor jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 66. ovog Pravilnika,

Članak 68.

Radnik kojem prestaje radni odnos, a koji nije iskoristio godišnji odmor na koji je stekao pravo ili ga nije iskoristio u cijelosti, ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor.

Pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor iz stavka 1. ovog članka radnik ostvaruje za sve slučajeve prestanka rada.

Naknada iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se sukladno odredbi članka 7. Pravilnika o plaći, naknadama plaća i drugih novčanih i nenovčanih primitaka radnika, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Radnik kojemu je isplaćena naknada iz stavka 1. ovog članka nema pravo na isplatu regresa.

Članak 69.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova.

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

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

5. Plaćeni dopust

Članak 70.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka 5 radnih dana
- rođenje djeteta 5 radnih dana
- smrti člana uže obitelji (supružnika, srodnici po krvi u prvoj liniji i njihovi supruzi, braća i sestre, pastorčadi i posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje, očuh i maćeha, posvojitelj, osoba koju je radnik dužan po Zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici)..... 5 radnih dana
- teške bolesti člana uže obitelji..... 3 radna dana
- smrti djeda ili bake, unuka te roditelja supružnika 3 radna dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika 5 radnih dana
- selidbe 2 radna dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i sl. 3 radna dana
- nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama 1 radni dan
- kao dobrovoljni davatelj krvi, za svako dobrovoljno davanje krvi1 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.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje.

Radnik po osnovi darivanja krvi, ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, koji koristi na dan darivanja krvi.

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom, iznimno ako bi po rasporedu radnog vremena radnik radio na taj dan, a toga dana koristi plaćeni dopust, u trajanje plaćenog dopusta računa se i taj dan.

Članak 71.

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

Ako okolnost iz članka 70. ovog Pravilnika nastupi u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

Ako okolnosti iz članka 70. stavka 1. alineje 3. i 5. (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.

Članak 72.

Plaćeni dopust tijekom kalendarske godine može se odobriti radniku i za sljedeće slučajeve:

- stručno školovanje i osposobljavanje – do 15 radnih dana
- opće školovanje – do 7 radnih dana.

6. Neplaćeni dopust

Članak 73.

Radniku se može, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeni dopust do 30 dana, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca u slučajevima:

- njega člana obitelji,
- građenje ili popravak kuće ili stana,
- liječenje na vlastiti trošak,
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak, te u drugim opravdanim slučajevima.

Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti i u trajanju dužem do 30 dana.

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

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 74.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom kao što je održavanje opreme, mjesta rada, pristupa mjestu rada i sl.

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 upotrijebiti sredstva rada.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koje radnik obavlja, kao i osposobiti ga za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja te sprječava nastanak nesreća.

Članak 75.

Poslodavac je dužan štiti privatnost svakog radnika.

Osobni podaci o radniku smiju se prikupljati, obrađivati i dostavljati trećim osobama samo ako je to izričito određeno zakonom ili su isti potrebni radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa odnosno u svezi s radnim odnosom.

Radnici su obvezni poslodavcu odnosno ovlaštenoj osobi poslodavca dostaviti sve osobne podatke potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, a naročito sve one podatke koji su potrebni radi prijave na mirovinsko i zdravstveno osiguranje, kao i podatke o svom boravištu i prebivalištu.

Radnik mora pravodobno dostavljati ovlaštenoj osobi sve izmjene podataka.

Direktor je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

Osoba iz prethodnog stavka ovog članka mora uživati povjerenje zaposlenih, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.

VIII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 76.

Izum je novoostvareno rješenje nekog tehničkog problema koje poslodavac može upotrijebiti u svom poslovanju i koje ispunjava zakonske uvjete za dobivanje patenata.

Tehničko unapređenje je tehničko rješenje kojim se proizvodni postupak unapređuje svrsishodnijom upotrebom poznatih tehničkih sredstava i tehnoloških postupaka i time postiže veća učinkovitost, bolja kakvoća proizvoda, ušteda materijala i energije, bolje korištenje strojeva i uređaja, bolji nadzor proizvoda i veća sigurnost na radu ili dobivanje novog proizvoda koji nije predmet patenata.

Članak 77.

Radnik je dužan o izumu ostvarenom na radu i u svezi s radom obavijestiti poslodavca. Izum pripada poslodavcu.

Radnik može predložiti poslodavcu prihvaćanje tehničkog unapređenja.

Članak 78.

Za izume i unapređenja iz članka 78. ovog Pravilnika, radnik ima pravo na nadoknadu u visini koju će utvrditi stručna komisija poslodavca prema prosudbi korisnosti izuma odnosno tehničkog unapređenja uzimajući u obzir:

- tehnički i gospodarski značaj izuma, odnosno tehničkog unapređenja,
- gospodarsku korist koja će se ostvariti upotrebom,
- vrijednost sredstava koja je poslodavac uložio ili će uložiti u ostvarenje izuma, odnosno tehničkog unapređenja,
- druge okolnosti od značenja za određivanje nadoknade.

Na osnovu prosudbe rezultata koji će se ostvariti primjenom izuma, odnosno tehničkog unapređenja i vrijednosti sredstava koje je poslodavac uložio ili mora uložiti u primjenu izuma, odnosno tehničkog unapređenja u narednih 5 godina.

Članak 79.

Na osnovu procijenjene korisnosti izumitelju, odnosno predlagatelju tehničkog unapređenja, utvrđuje se nadoknada u postocima od procijenjene koristi u skladu s odlukom poslodavca i uputama komisije, a po kriterijima koje će donijeti i objavitelji poslodavac.

Novčani iznos utvrđen primjenom kriterija iz stavka 1. ovog članka, isplatit će se izumitelju u visini jedne trećine tog iznosa tri mjeseca nakon podnošenja patenata državnom Zavodu za patente, a preostali iznos naknade u pet jednakih godišnjih dijelova koji dospijevaju na isplatu u mjesecu veljači tekuće godine za prethodnu godinu.

Predlagatelju tehničkog unapređenja nadoknada se isplaćuje u pet jednakih godišnjih iznosa koji dospijevaju za isplatu u mjesecu veljači za prethodnu godinu.

Članak 80.

Ugovorom o radu ili posebnim ugovorom može se ugovoriti drugačiji način utvrđivanja nadoknade za izume ostvarene na radu ili u svezi s radom i za tehnička unapređenja.

Članak 81.

Ako nadoknada za izume ostvarene na radu ili u svezi s radom i za tehnička unapređenja nije ugovorena ugovorom o radu ili posebnim ugovorom, a izumitelj smatra da nadoknada utvrđena primjenom članka 79. i 80. ovog Pravilnika nije odgovarajuća i pravična u odnosu na korisnost izuma, odnosno tehničkog unapređenja, može od nadležnog suda zahtijevati da sud utvrdi iznos nadoknade.

Članak 82.

O izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, ali je u svezi s djelatnošću poslodavca, radnik je dužan obavijestiti poslodavca, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.

Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovog članka.

IX. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 83.

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. ovog 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 takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

Pravo poslodavca iz stavka 2. ovog članka prestaje u roku od tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, a svakako nakon pet godina od 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 4. ovog članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

Članak 84.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti 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 se takmiči s poslodavcem (ugovorna zabrana utakmice).

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 85.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i najmanje 15 godina mirovinskog staža ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,

4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 86.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac. Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i poslodavac.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 87.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 88.

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

1. Poslovno uvjetovani otkaz:
 - ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga;
2. Osobno uvjetovani otkaz:
 - ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti;
3. Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika:
 - ako radnik krši obveze iz radnog odnosa.
4. Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu:
 - ako radnik nije zadovoljio na probnom radu

Članak 89.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koja terete radnika.

Članak 90.

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

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog 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.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 91.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 92.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredan 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 obveze iz radnog odnosa radi kojih poslodavac može izvanredno otkazati ugovor o radu smatraju se osobito:

1. namjerno i grubo odbijanje izvršavanja ili neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
2. odbijanje izvršenja radnog naloga,
3. zlouporaba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
4. zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti ili slične spriječenosti,
5. neopravdano izostajanje s posla dva radna dana uzastopno ili pet radnih dana tijekom jedne kalendarske godine,
6. učestalo neopravdano kašnjenje na posao (tri puta tijekom jednog mjeseca) ili napuštanje posla tijekom rada bez odobrenja za to ovlaštenog radnika,
7. opijanje za vrijeme rada ili dolazak na rad u pijanom stanju ili odbijanje podvrgavanju alkotestu ako njegovo ponašanje ukazuje na moguću alkoholiziranost,
8. uzimanje omamljujućeg sredstva za vrijeme rada ili dolazak na rad u omamljenom stanju kao i odbijanje podvrgavanju testu na droge i opijate, ako njegovo ponašanje ukazuje na moguću opijenost,
9. otuđenje ili uništavanje imovine poslodavca,
10. nezakonito raspolaganje sredstvima poslodavca,
11. izazivanje nereda, tučnjave, te grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima ili strankama,
12. odavanje poslovne ili službene tajne,
13. obavljanje rada za svoj ili tuđi račun iz djelatnosti koju obavlja poslodavac,
15. kazneno djelo izvršeno na radu ili u svezi s radom,
16. iznošenje ili prenošenje putem medija netočnih podataka o radu poslodavca,
17. davanje netočnih podataka važnih za donošenje odluka poslodavca namjerno ili iz krajnje nepažnje,
18. onemogućavanje ovlaštenog radnika poslodavca u provođenju inventure, revizije ili drugog oblika interne kontrole,
19. ometanje jednog ili više radnika u izvršavanju radnih zadataka,
20. uznemiravanje ili spolno uznemiravanje suradnika ili drugih radnika i osoba s kojima dolazi u doticaj pri obavljanju svojih radnih obveza,
21. neovlašteno unošenje oružja, eksplozivnih stvari ili opasnih sredstava u prostorije poslodavca,
22. uvođenje neovlaštenih osoba u prostorije poslodavca.

Osobito teškom povredom smatrat će se i svaka druga povreda obveze iz radnog odnosa ako je učinjena u vrijeme i na način koji poslodavcu onemogućava redovito izvršenje poslovne obveze ili ako zbog toga nastaje znatna materijalna šteta odnosno narušavanje ugleda ili je poslodavac pozvan na odgovornost ili je došlo do ozljede na radu, manjkova i sl.

Članak 93.

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

Članak 94.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga 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.

3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 95.

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

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 96.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz ugovora o radu.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovor o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, 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, dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, 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 tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja 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.

4. Otkazni rok

Članak 97.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
- 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
- 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
- 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
- 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

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

Članak 98.

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

5. Otpremnina

Članak 99.

Radniku kojemu radni odnos prestaje zbog organizacijskih, poslovnih ili osobno uvjetovanih razloga, ima pravo na otpremninu koja se ne smije isplatiti u svoti manjoj od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. ovoga članka ne može biti veći od osam prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Pravo iz stavka 1. ovog članka radnik stječe pod uvjetom da je u radnom donosu kod poslodavca neprekidno najmanje dvije godine.

Pravo na otpremninu ne ostvaruje radnik kojem radni odnos prestaje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 100.

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

Ako poslodavac u roku petnaest dana od dostave zahtijeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Članak 101.

Ako je Zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnog rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Rokovi iz članka 100. i stavka 1. ovog članka ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa.

Članak 102.

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke.

Članak 103.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi direktor ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

Članak 104.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.

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

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte preporučeno s povratnicom, na adresu koju je prijavio poslodavcu. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od 8 dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Članak 105.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 106.

Odluke poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili konstataciju da je odluka konačna.

XII. STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Članak 107.

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

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina rada ili ustroja rada poslodavac je dužan radniku o svom trošku omogućiti osposobljavanje ili usavršavanje uz rad.

Tijekom osposobljavanja ili usavršavanja radnika za potrebe poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Međusobna prava i obveze između poslodavca i radnika u svezi stručnog osposobljavanja i usavršavanja uređuju se posebnim ugovorom.

Stručno osposobljavanje i usavršavanje radnika Turističkog ureda Turističke zajednice općine Čavle odobrava direktor, a stručno osposobljavanje i usavršavanje direktora odobrava Turističko vijeće Turističke zajednice općine Čavle.

Članak 108.

Direktor Turističkog ureda i radnici na stručnim poslovima na izvršenju zadaća Turističke zajednice koji u trenutku sklapanja ugovora o radu nemaju položen stručni ispit za rad u Turističkom uredu (u daljnjem tekstu: stručni ispit), moraju isti položiti u roku od jedne godine od dana stupanja na rad.

Radniku iz prethodnog stavka ovoga članka koji ne položi stručni ispit prestaje radni odnos po isteku posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

Položeni stručni ispit ne moraju imati osobe koje imaju odgovarajuću stručnu spremu i najmanje 10 godina radnog staža na poslovima u turizmu u toj stručnoj spremi.

XIII. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 109.

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

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

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

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 110.

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

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 111.

Radnik je dužan poslodavcu nadoknaditi štetu u visini stvarno utvrđene i pretrpljene štete u sljedećim slučajevima:

- tučnjavom više radnika u vrijeme rada,
- zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
- neopravdanom izostankom s rada,
- zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
- nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka,
- prestankom rada prije isteka otkaznog roka,
- nenošenjem propisane radne odjeće na radnom mjestu,
- nedoličnim ponašanjem na radu,
- odbijanjem pružanja stručne pomoći zaposlenicima kod poslodavca,
- neprijavlivanjem poslodavcu izvršene teže povrede radne obveze,
- prouzrokovanjem štete na radu nenamjerno ili grubom pogreškom i nepažnjom u manjem opsegu,
- nepravovremeno i nekvalitetno izvršavanje poslova uslijed čega nije nastala šteta ili je ona u manjem opsegu.

Članak 112.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz članka 113. ovog Pravilnika mnogo veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Naknada štete utvrđena u paušalnom iznosu ne isključuje mogućnost otkaza ugovora o radu sukladno Zakonu o radu.

Članak 113.

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

Članak 114.

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

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom počinjenim s namjerom.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 115.

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

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

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 116.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za pet godina i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

Članak 117.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno je gonjenje predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kada istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.

Članak 118.

Potraživanje naknade štete koju poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćene naknade.

XIV. PRAVILA O REDU

Članak 119.

Od svakog se radnika očekuje da, prije nego zatraži pomoć od institucije izvan Turističke zajednice općine Čavle u postupku protiv drugog radnika ili protiv tijela Turističke zajednice općine Čavle, zatraži posredovanje direktora Turističkog ureda ili predsjednika Turističkog vijeća Turističke zajednice općine Čavle.

Članak 120.

Službenom i poslovnom tajnom smatraju se podaci kojima se u obavljanju svojih radnih obveza koriste radnici, a odnose se na značajna pitanja poslovanja Turističkog ureda i Turističke zajednice općine Čavle, bilo da su osobne ili poslovne naravi.

Radnik je obavezan čuvati tajnu o osobnim podacima drugih radnika koje sazna u obavljanju svojih poslova.

Članak 121.

Radnik ne smije za svoj ili tuđi račun bez odobrenja direktora Turističkog ureda sklapati poslove iz djelokruga rada Turističke zajednice općine Čavle.

Članak 122.

Zabranjeno je svako samovlasno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom i predmetima koji su u vlasništvu Turističke zajednice općine Čavle.

Iz poslovnih se prostorija ne smiju odnositi poslovni dokumenti, izvodi iz poslovne dokumentacije, obrasci i slično bez odobrenja direktora.

Članak 123.

Privatni posjeti tijekom radnog vremena osoba koje nisu radnici poslodavca dopušteni su samo u iznimnim slučajevima.

Telefonski aparati koji su u službenoj upotrebi samo se u iznimnim slučajevima smiju koristiti za privatne razgovore.

Uređaji i pribori koji su u službenoj upotrebi samo se u iznimnim slučajevima smiju koristiti za privatne svrhe.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 124.

Na pitanja koja nisu regulirana ovim Pravilnikom primjenjuju se izravno odgovarajuće odredbe Zakona o radu.

Članak 125.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Turističkog ureda Turističke zajednice Općine Čavle.

Članak 126.

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

**Predsjednik Turističkog vijeća
Turističke zajednice Općine Čavle**

Željko Lambaša

