

**TURISTIČKA ZAJEDNICA  
OPĆINE BALE**

**PRAVILNIK O RADU  
TURISTIČKOG UREDA  
TURISTIČKE ZAJEDNICE OPĆINE BALE**

**Bale, prosinac 2016.**

Temeljem članaka 125. i 126. Zakona o radu ("Narodne novine" 149/09 i 61/11), te članka 29. Statuta Turističke zajednice općine Bale („Službeni glasnik Općine Bale“ 01/10) Turističko vijeće Turističke zajednice općine Bale na sjednici održanoj dana 14.12.2016. godine donijelo je

## **PRAVILNIK O RADU TURISTIČKOG UREDA TURISTIČKE ZAJEDNICE OPĆINE BALE**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom uređuju se plaće, materijalna prava i druga važna pitanja za zaposlene (direktora i radnike) u Turističkom uredu Turističke zajednice općine Bale (u daljnjem tekstu: Turistički ured).

#### **Članak 2.**

U slučaju da je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, primjenjivat će se odredbe onog akta koji je najpovoljniji za radnika, ako to nije drugačije određeno zakonom.

#### **Članak 3.**

Svaki radnik obavezan je ugovorom o radu preuzete poslove obavljati osobno, savjesno, odgovorno i stručno, prema uputama poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada. Poslodavac je obavezan radniku, koji je temeljem ugovora o radu u radnom odnosu kod poslodavca, dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću i osigurati uvjete za siguran rad na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim propisima.

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

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

#### **Članak 4.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji se sklapa u pismenom obliku i obvezno sadrži odredbe najmanje o:

1. strankama i njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, odnosno o naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu početka rada,

5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju da je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik i poslodavac,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja radnika,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto odredbi pod točkama 6, 7, 8 i 9 ovog članka u ugovoru o radu može se uputiti na primjenu odredaba odgovarajućeg zakona, drugog propisa ili ovog pravilnika o radu.

### **Članak 5.**

Poslodavac je dužan s radnikom sklopiti ugovor o radu u pisanom obliku i to prije početka rada radnika.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru koja mora sadržavati sve odredbe iz članka 4. ovog Pravilnika.

Ukoliko poslodavac ne postupi na način utvrđen stavkom 1. ili 2. ovog članka smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

## **2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

### **Članak 6.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu (dalje: zakon) nije drugačije određeno.

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

## **3. Ugovor o radu na određeno vrijeme**

### **Članak 7.**

Ugovor o radu može se, kada za to postoji stvaran i važan razlog, iznimno sklopiti na određeno vrijeme, a osobito kada se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- vremenski i stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju opsega poslova,
- obavljanju privremenih poslova za koje poslodavac ima iznimnu potrebu,
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata,
- sudjelovanju na vremenski ograničenim projektima,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

### **Članak 8.**

Poslodavac ne smije sklopiti s radnikom jedan ili više ugovora o radu na određeno vrijeme temeljem kojih se radni odnos zasniva za neprekinuto razdoblje duže od 3 godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika ili u drugim slučajevima dopuštenim zakonom.

## **Članak 9.**

Poslodavac mora osigurati radniku koji je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme sukladno odgovarajućim radnim pozicijama unutar Turističkog ureda.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

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

### **Članak 10.**

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja je navršila osamnaest godina života, na način i po postupku propisanom zakonom.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika sa 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 ako zakonom za pojedine poslove ne bi bilo drukčije određeno.

### **Članak 11.**

Ako su zakonom, drugim propisom ili općim aktom poslodavca propisani posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa (stručna sprema, radno iskustvo, zdravstvena sposobnost, posebna znanja i vještine), ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim uvjetima.

### **Članak 12.**

Radnik je dužan prilikom sklapanja ugovora o radu obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima radnik, izvršavajući obveze iz ugovora o radu, dolazi u dodir.

Poslodavac može radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac.

## **5. Zaštita privatnosti radnika**

### **Članak 13.**

Poslodavac smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama osobne podatke radnika ako je to određeno propisima, te ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza radnika iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom sukladno propisima i ovom pravilniku.

Poslodavac smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama sljedeće osobne podatke radnika: ime i prezime, adresu, osobni identifikacijski broj, radnu poziciju.

## **6. Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa**

### **Članak 14.**

Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

## **7. Probni rad**

### **Članak 15.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Duljina probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu s tim da ne može trajati dulje od 6 mjeseci. Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi 7 dana.

## **8. Obrazovanje i osposobljavanje**

### **Članak 16.**

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, a radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad. Ukoliko poslodavac, u skladu sa svojim potrebama, uputi radnika na obrazovanje, međusobna prava i obveze uredit će se posebnim ugovorom.

## **9. Posebni uvjeti za zapošljavanje i stručni ispit**

### **Članak 17.**

Radnici koji se zapošljavaju u Turističkom uredu na stručnim poslovima moraju ispunjavati posebne uvjete glede stručne spreme, poznavanja stranih jezika i drugih znanja i sposobnosti,

sukladno propisima i Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu, organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Turističkog ureda.

Radnici koji se zapošljavaju u Turističkom uredu moraju, osim posebnih uvjeta iz stavka 1. ovog članka, imati položeni stručni ispit za rad u turističkom uredu turističke zajednice ili najmanje 10 godina radnog staža na poslovima u turizmu s odgovarajućom stručnom spremom.

Radnici koji ispunjavaju sve potrebne uvjete, ali nemaju položeni stručni ispit za rad u Turističkom uredu moraju isti položiti u roku od godine dana od dana stupanja na rad.

Direktor Turističkog ureda mora ispunjavati i uvjet da mu pravomoćnom sudskom presudom ili rješenjem o prekršaju nije izrečena mjera sigurnosti ili zaštitna mjera zabrane obavljanja poslova iz područja turizma.

## **10. Volonteri**

### **Članak 18.**

Poslodavac može primati na rad volontere pod uvjetima propisanim zakonom.

Poslodavac s volonterom sklapa ugovor o volonterskom radu u pisanom obliku, s tim da se na volontera primjenjuju odredbe o radnim odnosima propisane zakonom, drugim propisima i ovim Pravilnikom, osim odredbi o plaći, naknadi plaće, te materijalnim pravima radnika.

## **III. RADNO VRIJEME**

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

#### **Članak 19.**

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

#### **Članak 20.**

Ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme, ako potrebe poslodavca, priroda i opseg posla i organizacija rada to zahtijevaju.

### **3. Prekovremeni rad**

#### **Članak 21.**

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima prijeko potrebe, ali najviše do 8 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 32 sata mjesečno i 180 sati godišnje.

Ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od četiri tjedna, neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika određenog poslodavca prelazi deset posto ukupnoga radnog vremena u određenom mjesecu, o

prekovremenom radu mora se obavijestiti inspektor rada u roku od osam dana od dana nastupa neke od navedenih okolnosti.

#### **Članak 22.**

Prekovremeni rad ne smije se odrediti maloljetnom radniku.

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 ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

### **4. Raspored radnog vremena**

#### **Članak 23.**

Dnevno radno vrijeme iznosi 8 sati, u pravilu je jednokratno i obavlja se tjedno od ponedjeljka do petka.

Poslodavac može svojom odlukom utvrditi drugačiji tjedni raspored radnog vremena, te drugačije trajanje i raspored dnevnog radnog vremena, kada potreba posla to zahtijeva (dvokratno, u smjenama i sl.) sukladno odredbama Zakona.

Poslodavac mora obavijestiti radnike o promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

## **IV. ODMORI I DOPUSTI**

### **1. Stanka, dnevni i tjedni odmor**

#### **Članak 24.**

Radnik ima pravo na odmor tijekom radnog dana (stanku), dnevni odmor (između dva radna dana) i tjedni odmor u skladu sa zakonom i ugovorom o radu, te odlukom o radnom vremenu.

### **2. Godišnji odmor**

#### **Članak 25.**

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

#### **Članak 26.**

Radnik ima, za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset radnih dana (četiri tjedna).

#### **Članak 27.**

Godišnji odmor od dvadeset radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. S obzirom na složenost poslova:
  - radnik sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima - 4 dana
  - radnik raspoređen na radno mjesto s VSS - 3 dana
  - radnik raspoređen na radno mjesto VŠS i SSS - 2 dana
  
2. S obzirom na dužinu ukupnog radnog staža:
  - do 5 godina - 1 dan
  - od 5 do 10 godina - 2 dana
  - od 10 do 15 godina - 3 dana
  - od 15 do 20 godina - 4 dana
  - od 20 do 25 godina - 5 dana
  - od 25 do 30 godina - 6 dana
  - više od 30 godina - 8 dana
  
3. S obzirom na posebne socijalne uvjete:
  - roditelju, usvojitelju ili staratelju s jednim djetetom do 15 godina starosti - 1 dan
  - roditelju, usvojitelju ili staratelju s dvoje ili više djece do 15 godina starosti - 2 dana
  - roditelju, usvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta bez obzira na ostalu djecu - 3 dana
  - radniku invalidu - 3 dana

#### **Članak 28.**

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se dvadeset radnih dana uvećaju za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama od 1. do 3. stavka 1. članka 27., s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora može iznositi najduže 30 radna dana.

Blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom, subote, nedjelje kao ni razdoblja privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) koje je utvrdio ovlašteni liječnik ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

#### **Članak 29.**

Kao radni staž iz članka 27. stavka 1. točke 2. ovog Pravilnika koji se uzima kao kriterij za izračunavanje broja dana godišnjeg odmora uzima se radni staž kojeg radnik navršava do 31. prosinca godine u kojoj ostvaruje pravo, odnosno koristi godišnji odmor.

#### **Članak 30.**

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

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, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna, a neiskorišteni dio može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.



### **Članak 31.**

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac svojom odlukom, sukladno odredbama ovog pravilnika, vodeći računa o potrebama organizacije rada, te mogućnostima za odmor raspoloživih radnicima, do 30. lipnja tekuće godine, te o tome obavještava radnike.

Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje 3 dana ranije.

### **Članak 32.**

Na razmjerni dio godišnjeg odmora te prenošenje godišnjeg odmora u slijedeću kalendarsku godinu radnik ima pravo u slučajevima i pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

## **3. Plaćeni dopust**

### **Članak 33.**

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u slučaju:

- |  |                                 |
|--|---------------------------------|
| - sklapanja braka  | - 5 radnih dana                 |
| - rođenja djeteta  | - 5 radnih dana                 |
| - smrti bračnog supružnika, roditelja, djeteta i unuka   | - 5 radnih dana                 |
| - smrti roditelja bračnog i vanbračnog supružnika, djedova i baka, braće i sestara   | - 2 radna dana                  |
| - teške bolesti supružnika, roditelja ili djeteta  |                                 |
| izvan mjesta stanovanja  | - 3 radna dana                  |
| - selidbe  | - 2 radna dana                  |
| - neposredne ugroženosti od elementarne nepogode ili druge nesreće   | - 5 radnih dana                 |
| - radnik dobrovoljni davatelj krvi   | - 2 radna dana za svako davanje |
| - polaganje stručnog ispita prvi put   | - 5 radnih dana                 |
| - nastupanja u kulturnim i športskim priredbama  | - 1 radni dan                   |
| - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.                            | - 2 radna dana                  |
| - polaganje ispita u obrazovanju za vlastite potrebe, i to za pristupanje ispitu po prvi put, - po svakom položenom ispitu | - 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 prema drugim osnovama.

## **4. Neplaćeni dopust**

### **Članak 34.**

Radniku se može, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeni dopust radi rješavanja osobnih potreba i problema ako to dopuštaju potrebe posla i organizacija rada.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

## **V. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

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

#### **Članak 35.**

Ugovor o radu prestaje:

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

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

#### **Članak 36.**

Sporazum o prestanku ugovora o radu sklapa se u pisanom obliku te obavezno sadrži podatak o danu prestanka ugovora o radu, te potpis radnika i poslodavca (direktora).

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

#### **Članak 37.**

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

#### **Članak 38.**

Na redoviti otkaz ugovora o radu, izvanredni otkaz ugovora o radu, postupak prije otkazivanja, oblik, obrazloženje i dostavu otkaza, tijek otkaznog roka, duljinu trajanja otkaznog roka, te na otpremninu neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

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

#### **Članak 39.**

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa donosi direktor Turističkog ureda.

## **Članak 40.**

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

Zahtjev za zaštitu prava podnosi se Turističkom vijeću.

Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 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.

Iznimno od prethodnog stavka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme.

## **Članak 41.**

Sve odluke, obavijesti ili druga pismena koja se odnose na ostvarivanje prava iz radnog odnosa dostavljaju se:

- neposrednim uručivanjem radniku koji na kopiji akta upisuje datum primitka i vlastoručni potpis ili
- poštom i to preporučenom pošiljkom "uz dostavnicu" na adresu koju je radnik prijavio poslodavcu kao svoju adresu stanovanja
- punomoćniku, ako radnika zastupa punomoćnik kojemu je za to dao ovlaštenje.

Ukoliko radnik odbije primiti odluku, bilo neposredno bilo putem pošte, ili se pismeno vrati neuručeno (zbog nepreuzimanja od strane radnika, netočno dane adrese od strane radnika i sl.), dostava se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

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

## **VII. PLAĆA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

### **1. Plaća**

## **Članak 42.**

Za izvršen rad poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću koja se sastoji od osnovne plaće i dodataka na plaću, i to:

- dodatka za prekovremeni i noćni rad te rad blagdanima i neradnim danima
- dodatka za iznadprosječne rezultate rada (stimulativni dio).

### **1.1. Osnovna plaća**

## **Članak 43.**

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak utvrđuje se Ugovorom o radu između radnika i poslodavca, prema Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu Turističkog ureda.

## **1.2. Dodaci na plaću**

### **Članak 44.**

Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće u sljedećim slučajevima:

- za otežane uvjete rada – 0%
- za rad noću – 50%
- za prekovremeni rad – 50%
- za rad nedjeljom – 35%
- za rad blagdanom i neradnim danom – 35%

Ako radnik radi na dane blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50%.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada radnik može, u dogovoru sa poslodavcem, koristiti slobodne sate, odnosno dane.

Prilikom korištenja slobodnih sati ili dana na ime prekovremenog rada primjenjivat će se način obračuna kao kod plaćanja istih (uvećanje za 50%).

### **Članak 45.**

Radnik može ostvariti pravo na dodatak na osnovnu plaću za ostvarene iznadprosječne rezultate rada (stimulativni dio).

Stimulativni dio plaće utvrđuje Poslodavac svojom odlukom.

## **2. Naknada plaće**

### **Članak 46.**

Radnik ima pravo na naknadu osnovne plaće:

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora
- za vrijeme korištenja plaćenog dopusta
- za dane blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- u drugim slučajevima propisanim zakonom.

### **Članak 47.**

U slučaju privremene spriječenosti za rad radnik ima pravo na naknadu plaće sukladno odredbama koje uređuje zdravstveno osiguranje.

U slučaju odsutnosti s rada zbog bolovanja koje traje do 42 dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 90% njegove plaće koju je ostvario u razdoblju utvrđenom propisima o zdravstvenom osiguranju.

U slučaju bolovanja zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti naknada plaće iznosi 100% od osnovice koju čini plaća utvrđena na način iz stavka 2. ovog članka.

## **3. Način isplate plaće**

### **Članak 48.**

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada i isplaćuje se u novcu.

Plaća se, u pravilu, isplaćuje jednom mjesečno i to do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec, u razdobljima koja ne smiju biti duža od mjesec dana.

#### **Članak 49.**

Poslodavac je, prilikom isplate plaće, naknade plaće i drugih novčanih primanja, radniku dužan uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen njihov iznos.

Obveza iz stavka 1. ovog članka postoji i u slučaju kad plaća nije isplaćena do dana do kojeg je trebala biti isplaćena (dospjelost), u kojem slučaju je poslodavac dužan obračun dostaviti radniku do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine.

### **4. Druga materijalna prava radnika**

#### **4.1. Dnevnice i putni troškovi**

#### **Članak 50.**

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji pripada mu naknada stvarnih putnih troškova, naknada troškova noćenja te pripadajući iznos dnevnice, u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Naknada putnih troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvu uređuje se na način kako je to regulirano za korisnike državnog proračuna (tijela državne uprave).

Isplata se vrši na temelju ovjerenog putnog naloga, s priložima (računima) koji se predaju na isplatu u roku od 3 dana od povratka sa službenog puta.

#### **4.2. Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe**

#### **Članak 51.**

Ako je poslodavac radniku odobrio korištenje privatnog automobila u službene svrhe, dužan mu je naknaditi troškove u visini od maksimalno neoporezivog iznosa (trenutno dvije kune po prijađenom kilometru), a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Troškovi se priznaju i isplaćuju na temelju ovjerenog i uredno ispunjenog putnog naloga koji se predaje na isplatu u roku od 3 dana od prestanka korištenja privatnog automobila u službene svrhe.

#### **4.3. Otpremnina kod otkaza i otpremnina za odlazak u mirovinu**

#### **Članak 52.**

Radnik kojem je poslodavac otkazao ugovor o radu ima pravo na otpremninu u slučajevima i u visini propisanoj Zakonom o radu ili ugovorom o radu.

#### **Članak 53.**

Prilikom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na isplatu otpremnine najmanje u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

#### **4.4. Solidarne pomoći**

##### **Članak 54.**

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na isplatu potpore na ime solidarne pomoći u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak u slučaju:

- smrti radnika
- smrti supružnika, djeteta i roditelja
- nastanka invalidnosti radnika
- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana.

#### **4.5. Dar djeci radnika**

##### **Članak 55.**

Poslodavac može isplatiti naknadu za dar svakom djetetu do 15 godina starosti, u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak, a isplaćuje se povodom božićnih i novogodišnjih blagdana.

#### **4.6. Prigodne nagrade**

##### **Članak 56.**

Poslodavac može isplatiti radniku godišnju prigodnu nagradu (regres, božićnica, dar u naravi), najmanje u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

#### **4.7. Nagrade učenicima i studentima**

##### **Članak 57.**

Učenicima i studentima koji su na praktičnom radu kod poslodavca može se ovisno o zalaganju i marljivosti učenika i studenta, isplatiti mjesečna nagrada. Nagrada se isplaćuje razmjerno vremenu provedenom na praksi.

### **VIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

##### **Članak 58.**

Na sva pitanja iz oblasti radnih odnosa koja nisu posebno uređena ovim Pravilnikom (zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika, naknada štete, izumi i tehnička unapređenja, sudjelovanje radnika u odlučivanju, rad sindikata, zabrana takmičenja radnika s poslodavcem i slično) primjenjuju se neposredno odredbe Zakona.

#### **Članak 59.**

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan zakonom za njegovo donošenje.

#### **Članak 60.**

Ovaj Pravilnik objavljuje se na Oglasnoj ploči Općine Bale danom donošenja, a stupa na snagu 01. 01. 2017. godine.

Turističko vijeće  
Predsjednik  
Edi Pastovicchio