



Na temelju članka 21. Statuta Turističke zajednice Varaždinske županije (NN 104/20) i članka 26. Zakona o radu (NN 98/19) Turističko vijeće Turističke zajednice Varaždinske županije na 6. sjednici održanoj 08. ožujka 2022. godine, donosi

## **PRAVILNIK O RADU Turističke zajednice Varaždinske županije**

### **1. TEMELJNE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

- (1) Ovim Pravilnikom o radu Turističke zajednice Varaždinske županije (u daljnjem tekstu: Pravilnik) se uređuju prava i obveza iz rada i po osnovi rada radnika kod ovog Poslodavca, radno vrijeme, odmori, dopusti, zdravlje i sigurnost na radu, plaća i dodaci na plaću, prestanak Ugovora o radu, ostala materijalna prava, zaštita prava, zaštita dostojanstva i zabrana diskriminacije i informiranje, te ostale odredbe u vezi s radnim odnosom radnika kod Poslodavca.
- (2) Izrazi koji se koriste u Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

#### **Članak 2.**

- (1) Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se neposredno i odnose se na sve radnike Poslodavca koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćanim, nepunim radnim vremenom ili su zasnovali radni odnos kao pripravnici, osim ako pojedina pitanja za radnike nisu povoljnije utvrđena drugim propisom ili aktom. U tom slučaju primjenjuju se odredbe tog propisa ili akta.

#### **Članak 3.**

- (1) Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se neposredno, osim ako pojedina pitanja za radnike nisu povoljnije utvrđena drugim propisom ili drugim aktom, u kojem slučaju primjenjuju se odredbe tog propisa ili drugog akta.

### **2. OBVEZE POSLODAVCA I RADNIKA U PROCESU RADA**

#### **Članak 4.**

- (1) Temeljna je obveza Poslodavca da radniku dade posao i da mu za obavljeni rad isplatiti plaću, ali i da dobrom organizacijom obavljanje poslova iz svoje djelatnosti osigura zaštitu zdravlja i osobnosti radnika.
- (2) Temeljna je obaveza radnika da osobno obavlja poslove, te da svoje usluge rada podredi organizacijskim zahtjevima kojima se ostvaruju ciljevi poslovanja te da rad obavi prema nalogima Poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada, a prema svom najboljem znanju.
- (3) Radnik mora izbjegavati postupke koje bi mogle umanjiti ugled Poslodavca.

- (4) Pri obavljanju posla svi se radnici moraju uzajamno pomagati.
- (5) Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u svezi s ugovorom o radu, a koje nije uređeno ovim Pravilnikom ili Zakonom o radu, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora opći propisi obveznog prava.

### **3. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI**

#### **Radno vrijeme**

##### **Članak 5.**

- (1) Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet ili šest radnih dana. Ako narav posla to zahtijeva, 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.
- (3) Prosječno tjedno radno vrijeme se utvrđuje unutar razdoblja od 4 mjeseca pri čemu odstupanje od punog radnog vremena ne smije iznositi više od 12 sati mjesečno.
- (4) O rasporedu dnevnog i tjednog radnog vremena odlučuje direktor pisanom odlukom.
- (5) Direktor mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.
- (6) Radno vrijeme u pravilu, počinje u 7.30 i traje do 15.30 sati.
- (7) Iznimno od prethodnog stavka, na zamolbu radnika direktor može odobriti i drugačiji raspored radnog vremena.

#### **Odmori**

##### **Članak 6.**

- (1) Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.
- (2) Vrijeme odmora iz ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

##### **Članak 7.**

- (1) Između dva uzastopna radna dana Radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.
- (2) Radnica koja doji dijete, a radi u punom radnom vremenu, uz prethodno predočenje potvrde ovlaštenog liječnika ima pravo do godine dana djetetova života na korištenje stanke za dojenje djeteta u trajanju od 2 sata dnevno, a koje pravo može koristiti jednokratno ili dva puta dnevno po sat vremena.

##### **Članak 8.**

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
- (2) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.
- (3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, tada mu se osigurava korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna ili naknadno, a najkasnije u roku od 14 dana.
- (4) Odluku o pojedinačnoj potrebi rada na dan tjednog odmora donosi direktor ili osoba koju on ovlasti.

## **Godišnji odmor**

### **Članak 9.**

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

### **Članak 10.**

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovitom radnom vremenu.

### **Članak 11.**

- (1) Ništavan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

### **Članak 12.**

- (1) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta.

### **Članak 13.**

- (1) Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid službe odnosno rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- (2) Prekid rada zbog privremene spriječenosti za rad ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

### **Članak 14.**

- (1) Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada u slučajevima:
  - 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 nego navršši šest mjeseci neprekidnog rada,
  - ako mu radni odnos prestaje prije 1. srpnja.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

## Članak 15.

(1) Godišnji odmor u najmanjem trajanju od 4 tjedna uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1.	Uvjeti rada:	
	• rad u smjenama ili redoviti rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom	1 dan
2.	Znanstveno/stručno znanje:	
	• doktor znanosti/magistar znanosti	5 dana
	• magistar struke/stručnom specijalistu	4 dana
	• sveučilišnom/stručnom prvostupniku	3 dana
	• radniku SSS	2 dana
	• radniku NSS ili osnovna škola	1 dan
3.	Posebni socijalni uvjeti:	
	• roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnom djetetom (do 15 godina starosti)	1 dan
	• za svako daljnje malodobno dijete	1 dan
	• roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju bez obzira na dob djeteta, za svako dijete	2 dana
	• osobi s invaliditetom	3 dana
4.	Dužina radnog staža:	
	• od navršenih 2 do navršenih 4 godine radnog staža	2 dana
	• od navršenih 5 do navršenih 9 godina radnog staža	3 dana
	• od navršenih 10 do navršenih 14 godina radnog staža	4 dana
	• od navršenih 15 do navršenih 19 godina radnog staža	5 dana
	• od navršenih 20 do navršenih 24 godina radnog staža	6 dana
	• od navršenih 25 do navršenih 29 godina radnog staža	7 dana
	• od navršenih 30 do navršenih 34 godina radnog staža	8 dana
	• od navršenih 35 i više godina radnog staža	9 dana

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se trajanje godišnjeg odmora od najmanje 4 tjedna uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 5. stavka 1., tako da ukupni broj dana godišnjeg odmora u jednoj godini ne može biti veći od 30 dana.

(3) Osoba s invaliditetom i osoba s tjelesnim oštećenjem većim od 50% ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

(4) Slijepi ili slabovidni Radnik, te donator organa, ima pravo na najmanje 35 dana godišnjeg odmora.

## Članak 16.

(1) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

(2) Plan korištenja godišnjeg odmora donosi direktor ili osoba koju on ovlasti, vodeći računa i o pisanoj želji svakoga pojedinog radnika.

(3) Plan korištenja godišnjeg odmora donosi se najkasnije do 15. lipnja za tekuću godinu.

## **Članak 17.**

- 1) Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:
  - ime i prezime,
  - naziv radnog mjesta,
  - ukupno trajanje godišnjeg odmora,
  - vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

## **Članak 18.**

- 1) Na temelju Plana korištenja godišnjeg odmora direktor za svakog radnika donosi posebno rješenje kojim se utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 15. ovoga Pravilnika, ukupno trajanje godišnjeg odmora te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

## **Članak 19.**

- 1) Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora radnik može osobno uložiti žalbu Turističkom vijeću Turističke zajednice Varaždinske županije.

## **Članak 20.**

- 1) Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.
- 2) Ako se godišnji odmor koristi u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje dva tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.
- 3) Drugi dio godišnjeg odmora mora se iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

## **Članak 21.**

- 1) Godišnji odmor odnosno prvi dio godišnjeg odmora, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti, rodiljnog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta, te dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- 2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji Radnik, zbog korištenja prava na rodiljni, 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.
- 3) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka određuje direktor ili osoba koju on ovlasti.

## **Članak 22.**

- 1) U slučaju prestanka službe odnosno rada zbog prelaska na rad drugom poslodavcu, radnik ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo.

## **Članak 23.**

- 2) Radnik ima višekratno pravo korištenja preostalog dijela godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i uz prethodnu suglasnost direktora, ako o tome obavijesti poslodavca najmanje jedan dan ranije.

## Članak 24.

- 1) Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova.
- 2) Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi direktor ili osoba koju on ovlasti.
- 3) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavak korištenja godišnjeg odmora.

## Članak 25.

- 1) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- 2) Troškovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.
- 3) Putnim troškovima iz stavka 2. smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.
- 4) Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

## Plaćeni dopust

## Članak 26.

- 1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini po sljedećim osnovama, i to godišnje ukupno za:
  - zaključenje braka - 5 radnih dana
  - rođenje/posvojenje djeteta - 5 radnih dana
  - smrt supružnika, djeteta, posvojitelja, posvojenika, roditelja i unuka - 5 radnih dana
  - smrt bližih članova obitelji - 2 radna dana
  - selidbu u istom mjestu stanovanja - 2 radna dana
  - selidbu u drugo mjesto stanovanja - 3 radna dana
  - kao dobrovoljni davatelj krvi po davanju - 1 radni dan
  - tešku bolest djeteta, roditelja, supružnika - 3 radna dana
  - kontrolnih pregleda zbog teških bolesti - 1 radni dan
  - trudnice za prenatalni pregled – mjesečno (koji može koristiti u više dijelova, a najviše 8 sati) - 1 radni dan
  - polaganje stručnog ispita (prvi put) - 7 radnih dana
  - nastup u kulturnim i športskim priredbama - 1 radni dan
  - otklanjanje posljedica elementarne nepogode na stambenom prostoru radnika - 5 radnih dana
- 2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine koristio po toj osnovi, kao i za svako dobrovoljno davanje krvi.

### **Članak 27.**

- 1) Za vrijeme prvog polaganja državnog stručnog ispita i ostalih stručnih/strukovnih ispita radnici imaju pravo na plaćeni dopust od 7 dana, bez obzira na stručnu spremu.
- 2) Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja radnik, ostvaruje pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:
  - za svaki ispit po predmetu 1 dan
  - za završni rad 3 dana.
- 3) Kada datum polaganja ispita za više različitih predmeta pada u isti kalendarski dan radnik ostvaruje pravo na plaćeni dan dopusta za svaki predmet čiji ispit polaže.

### **Članak 28.**

- 1) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, a u slučaju dobrovoljnog davanja krvi, na dan davanja krvi ili u mjesecu u kojem je davao krv.
- 2) U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad, a ostatak godišnjeg odmora će koristiti naknadno, prema sporazumu s direktorom.
- 3) Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene spriječenosti za rad završava nakon što bi završio godišnji odmor, Radnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno privremene spriječenosti za rad.

### **Članak 29.**

- 1) U pogledu stjecanja prava iz službe odnosno rada ili u vezi sa službom ili radom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

## **Neplaćeni dopust**

### **Članak 30.**

- 1) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškoloavanja, stručnog osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

### **Članak 31.**

- 1) Za vrijeme neplaćenog dopusta miruju prava i obveze iz službe odnosno rada.

## **4. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU**

### **Članak 32.**

- 1) Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost u službi odnosno na radu.
- 2) Poslodavac će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu, pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite te osiguravanje financijskih uvjeta za adekvatnu zaštitu zdravlja.

- 3) U svrhu zaštite zdravlja, najmanje svake druge godine, računajući od zadnjeg pregleda, poslodavac će osigurati financijska sredstva za organizirani sistematski pregled svih radnika.
- 4) Poslodavac je također dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti na radu osoba s invaliditetom, u skladu s posebnim propisima.

### **Članak 33.**

- 1) Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osiguralo upravno tijelo.
- 2) Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti, napusti svoje mjesto službe odnosno radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

## **5. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU**

### **Plaća**

#### **Članak 34.**

- 1) Plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.
- 2) Koeficijent složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen definiran je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu, organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Turističke zajednice Varaždinske županije.
- 3) Osnovica za izračun mjesečne osnovne plaće jednaka je osnovici za obračun plaće državnih radnika i namještenika.

#### **Članak 35.**

- 1) Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno za protekli mjesec, najkasnije do 5. u mjesecu, a iznimno do 10. u mjesecu.

### **Dodaci na plaću i dodatna plaća**

#### **Članak 36.**

- 1) Osnovna plaća radnika uvećat će se:
  - za rad noću - 40%
  - za prekovremeni rad - 50%
  - za rad subotom - 40%
  - za rad nedjeljom - 60%
  - za rad u drugoj smjeni ukoliko radnik radi naizmjenično, ili najmanje dva radna dana u tjednu, u prvoj i drugoj smjeni - 10%
- 2) Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.
- 3) Ako radnik radi na blagdane ili neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na plaću uvećanu za 50%.



## **Prekovremeni rad**

### **Članak 37.**

- 1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev čelnika, mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do 50 sati mjesečno, odnosno ne duže od 250 sati godišnje. Umjesto uvećanja plaće radnik može koristiti slobodne radne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada, u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 min. redovnog sata rada).

### **Članak 38.**

- 1) Poslodavac je dužan plaćati naknadu za bolovanje u visini 90% od osnovne plaće radnika prije nego je započeo s bolovanjem i to za vrijeme trajanja bolovanja za koje je poslodavac dužan snositi naknadu.
- 2) Naknada u 100% iznosu osnovne plaće pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

## **Uvećanje plaće za izuzetne radne rezultate**

### **Članak 39.**

- 1) Kad radnik posebne i radne zadatke radnog mjesta na kojem radi obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate, poslodavac mu može isplatiti povećanu plaću.
- 2) Vijeće turističke zajednice odlučuje o isplati stimulacije kao dodatku na plaću zbog uspjeha radnika u radu na projektima.
- 3) Stimulativni dio plaće je poslovna tajna.

## **6. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

### **Regres**

#### **Članak 40.**

- 1) Radnicima će se isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora, o čemu sukladno proračunskim mogućnostima, odlučuje direktor, do visine neto iznosa za koji se sukladno propisima ne plaća porez na dohodak.
- 2) Radnici primljeni u službu nakon 30. 6. tekuće godine nemaju pravo na regres za godišnji odmor.
- 3) Regres će se isplatiti jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.
- 4) Radnik koji ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, nema pravo na cjelokupni iznos regresa za godišnji odmor iz ovog članka, već na njegov razmjerni dio, a koji se izračunava na isti način kao i razmjerno trajanje godišnjeg odmora.

### **Otpremnina za mirovinu**

#### **Članak 41.**

- 1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu 5 neto prosječnih plaća isplaćenih tom radniku u zadnja tri mjeseca.

- 2) Kod računanja visine otpremnine iz stavka 1. ovog članka u slučajevima privremene spriječenosti za rad, za izračun neto prosječne plaće radnika, uzimaju se zadnje neto plaće koje bi mu pripadale da nije bilo privremene spriječenosti za rad.
- 3) Otpremnina se isplaćuje nakon donošenja rješenja o prestanku službe zbog odlaska u mirovinu.

### **Dokup mirovine**

#### **Članak 42.**

- 1) Prigodom odlaska u mirovinu, radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama propisa o mirovinskom osiguranju, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob ili navršen određeni mirovinski staž.
- 2) U slučaju prestanka službe radniku kojem pripada pravo na otpremninu a koji ispunjava uvjete za mirovinu, poslodavac mora ponuditi mogućnost odabira između otpremnine i dokupa dijela mirovine, prema prethodnom stavku.

### **Pomoći**

#### **Članak 43.**

- 1) Radnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u slučaju:
  - rođenja/posvojenja djeteta, u visini jedne proračunske osnovice RH,
  - smrti radnika, u visini tri prosječne proračunske osnovice RH i pogrebne troškove,
  - smrti člana uže obitelji radnika (supružnika, djeteta, roditelja, posvojitelja, roditelja supružnika i usvojene djece) u visini jedne proračunske osnovice RH,
  - elementarne nepogode, koja je prouzročila štetu na nekretnini u kojoj stanuje radnik u visini tri proračunske osnovice RH.
- 2) Troškovi pogreba iz stavka 1. alineje 1. iznose dvije proračunske osnovice RH.
- 3) Potpore za uništenu imovinu mora se u cijelosti i utrošiti u tu svrhu.

#### **Članak 44.**

- 1) Radnik ili njegova obitelj (bračni/izvanbračni drug, dijete) ima pravo na jednokratnu pomoć tijekom godine, po jednoj ili više osnova, u slučajevima kako slijedi:
  - za nastanak teške invalidnosti, u visini jedne proračunske osnovice RH,
  - za bolovanje duže od 90 dana, u visini jedne proračunske osnovice RH,
  - za nastanak teške invalidnosti u visini jedne proračunske osnovice RH, za svakog člana obitelji,
  - elementarne nepogode koja je prouzročila štetne posljedice za korisnika, u visini jedne proračunske osnovice RH,,
  - ako je hrvatski branitelj, u slučaju teške akutne, teške kronične, maligne bolesti korisnika ili teške ozljede korisnika nastale zbog nesretnog slučaja, u visini jedne proračunske osnovice RH.
- 2) Za nabavu prijeko potrebnih medicinskih pomagala, pokriva troškova liječenja odnosno nabavu lijekova, radnik može podnijeti zahtjev radi isplate pomoći višekratno tijekom tekuće godine, u visini stvarnog iznosa troškova liječenja, nabave pomagala ili lijekova. Poslodavac će odobriti godišnju pomoć najviše do iznosa dvostruke proračunske osnovice RH. Iznos troškova dokazuje se sukladno pozitivnim zakonskim propisima.

## **Članak 45.**

- 1) Radniku pripada pravo na naknadu troškova redovne skrbi djece radnika u ustanovama predškolskog odgoja odnosno troškova skrbi drugih pravnih ili fizičkih osoba koje temeljem posebnih propisa i odluka nadležnog tijela skrbe o djetetu predškolske dobi, o čemu sukladno proračunskim mogućnostima odlučuje direktor, u mjesečnom iznosu do 400,00 kn za svako dijete, a temeljem dokaza o izvršenoj uplati roditelja. Poslodavac je dužan isplatu izvršiti do 30-tog u mjesecu.
- 2) Troškom redovne skrbi ne smatraju se dodatni programi koji se posebno naplaćuju.
- 3) Poslodavac je dužan isplatu naknada troškova redovne skrbi djece izvršiti na račun radnika sve temeljem vjerodostojne dokumentacije (odluka poslodavca o isplati naknade, uplatnica i/ili ugovor), a sukladno poreznim propisima.
- 4) Radnik je dužan poslodavcu dati izjave:
  - da nitko drugi već ne koristi pravo na naknadu, a ako koristi tko i u kojem iznosu troška,
  - je li kod drugog i/ili bivšeg poslodavca u toj godini ostvario podmirenje troškova ili isplate naknada i u kojem iznosu.
- 5) Radnik je dužan poslodavca odmah obavijestiti u slučaju promjena troška redovne skrbi djece ili ako više ne nastaje trošak po ovoj osnovi, u protivnom poslodavac može tražiti povrat neosnovano plaćene naknade.

## **Članak 46.**

- 1) Radniku pripada pravo na novčanu paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane, u godišnjem iznosu od 5.000,00 kn, odnosno do visine neto iznosa za koji se sukladno propisima ne plaća porez na dohodak, o čemu sukladno proračunskim mogućnostima odlučuje direktor.
- 2) Novčana paušalna naknada za podmirivanje troškova prehrane radnika isplaćuje se mjesečno, najkasnije do 15-tog za protekli mjesec.
- 3) Paušalna novčana naknada, vezana je uz prisutnost radnika na poslu, a isplaćuje se temeljem Evidencije o radnom vremenu radnika. Za dane provedene na bolovanju Radnik ne ostvaruje pravo na paušalnu novčanu naknadu za podmirivanje troškova prehrane.
- 4) Radnik je obvezan poslodavca pisanom izjavom obavijestiti ukoliko je kod drugog i/ili ranijeg poslodavca za to porezno razdoblje ostvario isplate naknada i u kojem iznosu.
- 5) Poslodavac je dužan isplatu naknade za podmirivanje troškova prehrane radnika izvršiti na račun radnika.

## **Članak 47.**

- 1) Djeci, odnosno zakonskim starateljima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju službe, odnosno rada može se mjesečno isplatiti pomoć i to:
  - za dijete predškolskog uzrasta 50% proračunske osnovice RH,
  - za dijete do završnog osmog razreda osnovne škole 70% proračunske osnovice RH,
  - za dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studenta 90% proračunske osnovice RH.

## **Putni i drugi troškovi**

### **Članak 48.**

- 1) Kada je upućen na službeno putovanje, radniku pripada puna naknada prijevoznih troškova, najmanje do iznosa za koji se ne plaća porez na dohodak, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

### **Članak 49.**

- 1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene mjesečne karte javnog prijevoza II zone po cjeniku gradskog auto prijevoznika.
- 2) Radniku koji stanuje izvan područja Grada Varaždina priznaje se cijena mjesečne karte javnog prijevoza od mjesta stanovanja do autobusnog kolodvora u Gradu Varaždinu.

## **Jubilarne nagrade**

### **Članak 50.**

- 1) Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za svakih 5 godina radnog staža u Turističkoj zajednici Varaždinske županije, a počevši od navršenih 10 godina radnog staža.
- 2) Jubilarna nagrada određuje se u iznosu za koji se sukladno propisima ne plaća porez na dohodak.
- 3) Jubilarna nagrada na koju je stečeno pravo radniku se isplaćuje tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu, a najranije na dan stjecanja prava na isplatu.
- 4) Iznimno, ako radniku prestaje služba, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu u toj godini, nagrada će se isplatiti njemu ili njegovim nasljednicima, sljedećeg mjeseca po prestanku službe ili rada.

## **Nagrade za blagdane**

### **Članak 51.**

- 1) Prigodom Dana Sv. Nikole, sukladno proračunskim mogućnostima o čemu odlučuje direktor, isplatit će se sredstva za poklon djeci radnika, mlađoj od 15 godina i koja navršše 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, najviše do iznosa za koji se sukladno propisima ne plaća porez na dohodak.

### **Članak 52.**

- 1) Radnicima će se, sukladno proračunskim mogućnostima o čemu odlučuje direktor, isplatiti prigodna godišnja nagrada za radne rezultate, božićne i uskrsne blagdane, a najviše do neto iznosa za koji se sukladno propisima ne plaća porez na dohodak.

### **Članak 53.**

- 1) Po prijedlogu radnika poslodavac može odlučiti o sufinanciranju troškova sudjelovanja u programima izobrazbe izvan službe, u skladu s posebnim aktom.

## **7. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Način prestanka ugovora o radu**

#### **Članak 54.**

- 1) Ugovor o radu prestaje:
  - smrću radnika,
  - istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
  - kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
  - dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
  - sporazumom radnika i Poslodavca,
  - otkazom,
  - odlukom nadležnog suda.

### **Sporazum o prestanku ugovora o radu**

#### **Članak 55.**

- 1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac.
- 2) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:
  - podatke o ugovornim stranama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
  - datum prestanka ugovora o radu
  - prava i obveze radnika i poslodavca do datuma sporazumnog prestanka ugovora o radu

### **Otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 56.**

- 1) Otkaz ugovora o radu može biti redoviti ili izvanredan.
- 2) Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

### **Redoviti otkaz poslodavca**

#### **Članak 57.**

- 1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok pod uvjetima utvrđenim Zakonom.
- 2) Smjenom s radnog mjesta, radnicima u Uredu se sukladno Pravilniku o ustrojstvu ureda mora osigurati drugo radno mjesto u uredu, sukladno njegovom obrazovanju i stručnoj spremi.

#### **Članak 58.**

- 1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.
- 2) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.
- 3) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog.

## **Redoviti otkaz radnika**

### **Članak 59.**

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

## **Izvanredni otkaz**

### **Članak 60.**

- 1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog toka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- 2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- 3) Stranka koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obaveza.

### **Članak 61.**

- 1) Pod osobito teškim povredama radne obveze podrazumijeva se :
  - neizvršavanje, nesavjesno, nemarno ili nepravovremeno izvršavanje radnih obveza,
  - odbijanje izvršavanja poslova bez opravdanog razloga,
  - falsificiranje službenih i drugih isprava,
  - oštećenje imovine Društva,
  - pribavljanje protupravne imovinske koristi na radu ili u svezi s radom.
- 2) Osobito teškim povredama radne obveze smatraju se i druga činjenja odnosno propusti radnika u konkretnom slučaju, a prema ocjeni poslodavca.

### **Članak 62.**

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

### **Članak 63.**

- 1) Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

### **Članak 64.**

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

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

### **Članak 65.**

- 1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati ako je takva mogućnost otkazivanja njime predviđena.
  - ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovan otkaz),
  - ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obaveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
  - ako radnik krši obaveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

### **Članak 66.**

- 1) Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obaveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:
  - neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obaveza,
  - neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se
  - poremećuje rad ili organizacija rada Poslodavca,
  - nedozvoljenog korištenja sredstvima Poslodavca,
  - odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu,
  - nanošenja znatnije štete,
  - zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
  - nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje,
  - zlouporabe korištenja bolovanja,
  - ako bez prethodne suglasnosti Uprave radi za drugog poslodavca.

### **Članak 67.**

- 1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz.

## **Otkazni rok**

### **Članak 68.**

- 1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je:
  - najmanje dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
  - mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
  - dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
  - tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina.
- 2) Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenoga otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- 3) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

## **Članak 69.**

- 1) U slučaju kada Radnik daje otkaz, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, ako sa poslodavcem ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.
- 2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako je to potrebno radi dovršenja neodgodivih poslova ili iz drugih opravdanih razloga, poslodavac može u rješenju o prestanku službe odnosno rada otkazni rok produžiti najviše do tri mjeseca.

## **Članak 70.**

- 1) Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora, primjenjuje se i na slučaj kada Poslodavac otkaže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.
- 2) Ako radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora o radu.
- 3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

### **Sudski raskid ugovora o radu**

## **Članak 71.**

- 1) Ako sud utvrdi da otkaz Poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naredit će vraćanje radnika na posao.
- 2) Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naredi njegovo vraćanje na posao.

### **Sudska zaštita prava iz radnog odnosa**

## **Članak 72.**

- 1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno 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, zahtijevati od Vijeća turističke zajednice ostvarenje tog prava.
- 2) Ako Vijeće turističke zajednice u roku od 15 (petnaest) dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 (petnaest) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- 3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Vijeću turističke zajednice nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka.

## **8. ZAŠTITA PRAVA**

### **Otpremnine za prestanak službe**

## **Članak 73.**

- 1) Radnik kojem služba prestaje primjenom odredaba o stavljanju na raspolaganje, sukladno zakonu, ima pravo na otpremninu u visini 55% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca prije prestanka službe, za svaku godinu radnog staža ako se otpremnina isplaćuje u kvartalnim iznosima kroz dvije proračunske godine, odnosno 50% ako se iznos otpremnine isplaćuje jednokratno.
- 2) Radnik kojem prestaje radni odnos zbog poslovno uvjetovanog ili osobno uvjetovanog otkaza, osim skrivljenog, ima pravo na otpremninu u visini 55% prosječne mjesečne



neto plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca prije prestanka rada, za svaku godinu radnog staža ako se otpremnina isplaćuje u kvartalnim iznosima kroz dvije proračunske godine, odnosno 50% ako se iznos otpremnine isplaćuje jednokratno.

- 3) U slučaju jednokratne isplate, otpremnina iz stavaka 1. i 2. ovog članka, isplatit će se posljednjeg dana službe odnosno rada, a u slučaju višekratne isplate prva rata otpremnine iz stavka 1. i 2. ovog članka, isplatit će se posljednjeg dana službe odnosno rada, a ostale tri rate dospijevaju petog dana u prvom mjesecu, kroz naredna tri kvartala.
- 4) Kod računanja visine otpremnine iz stavaka 1. i 2. ovog članka, u slučajevima privremene spriječenosti za rad, za izračun neto prosječne plaće radnika uzimaju se zadnje neto plaće koje je radnik primao prije početka privremene spriječenosti za rad.
- 5) načinu isplate otpremnine iz stavka 1. i 2. ovog članka izjasnit će se radnik tijekom postupka, neposredno prije isteka roka raspolaganja odnosno otkaznog roka. Ukoliko se tijekom postupka radnik ne izjasni o načinu isplate otpremnine smatrat će se da je izabrao jednokratnu isplatu.
- 6) U slučaju smrti odnosno gubitka poslovne sposobnosti radnika kojima se otpremnina isplaćuje u kvartalnim obrocima, preostali iznos otpremnine isplatit će se njegovim nasljednicima odnosno skrbnicima.
- 7) Radnim stažem radnika za primjenu ovog članka, smatra se ostvareni radni staž kod Poslodavca.

### **Zaštita tajnosti podataka**

#### **Članak 74.**

- 1) Radnik ne smije podatke koje je saznao tijekom radnog odnosa kod Poslodavca, a koje se odnose na poslovanje Poslodavca tj. njegove strateške planove, rezultate istraživačkog rada, financijske izvještaje i sl. priopćavati neovlaštenim osobama kada bi zbog toga mogle nastupiti štetne posljedice za gospodarske interese i /ili interese poslovanja Poslodavca.
- 2) Povreda gore navedenog smatrat će se teškom povredom radnog ugovora i može podlijegati stegovnim i drugim mjerama.

### **Zabrana takmičenja radnika s poslodavcem**

#### **Članak 75.**

- 1) Radnik može izvan redovitog radnog vremena, po prethodno pisanom odobrenju direktora Turističkog ureda, samostalno obavljati poslove ili raditi kod drugoga, ako to nije u suprotnosti sa poslovima, odnosno ako posebnim zakonom nije drukčije propisano te ne predstavlja sukob interesa ili prepreku za uredno obavljanje redovitih zadataka niti šteti ugledu poslodavca.
- 2) Direktor Turističkog ureda odobrenje iz stavka 1. ovoga članka daje predsjednik Turističke zajednice.
- 3) Radnik može objavljivati stručne članke i druge autorske tekstove, odnosno povremeno predavati na seminarima i savjetovanjima i bez odobrenja iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

#### **Članak 76.**

- 1) Radniku nije dozvoljeno otvaranje obrta ili osnivanje trgovačkog društva ili druge pravne osobe u području djelatnosti Turističke zajednice i Turističkog ureda, odnosno u području djelatnosti koje je povezano s poslovima iz djelokruga Turističke zajednice i Turističkog ureda u kojem je zaposlen.

## **9. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA I ZABRANA DISKRIMINACIJE RADNIKA**

### **Članak 77.**

- 1) Radnik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u vezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.
- 2) Osobnost i dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova. U ostvarenju ovog prava obvezuju se svi radnici kao i poslodavac, promicati međusobne odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe radnika, te svako neželjeno ponašanje i postupke kojim se takvi odnosi narušavaju opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionirati.

### **Članak 78.**

- 1) Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika.
- 2) Uznemiravanje je svako ponašanje poslodavca, radnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog radnika.
- 3) Uznemiravanjem iz stavka 1. ovoga članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.
- 4) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- 5) Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe radnika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:
  - ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome,
  - uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,
  - seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,
  - namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija i
  - dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili ne dodjeljivanje zadataka.

### **Članak 79.**

- 1) Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo Vijeću Turističke zajednice podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.
- 2) Predsjednik Turističke zajednice, ili osoba koja je za to ovlaštena 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. U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe ispitat će se radnik koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, i druge osobe koje o predmetu pritužbe imaju i mogu imati saznanja, te izvesti i drugi dokazi.
- 3) O svim radnjama koje je provela, ovlaštena osoba obvezna je voditi zabilješke.
- 4) Radnik se može ispitati uz prisustvo njegovog punomoćnika (odvjetnika, sindikalnog povjerenika ili slično).

- 5) Ako utvrdi da je pritužba osnovana, predsjednik Turističke zajednice ili osoba je za to ovlaštena može poduzeti sljedeće mjere: upozorenje, premještaj na drugo mjesto rada, pismena opomena pred otkaz, a u krajnjem slučaju i davanje otkaza onom radniku koji uznemirava drugog radnika odnosno radnike.

#### **Članak 80.**

- 1) Ukoliko Poslodavac ne provede predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

### **10. INFORMIRANJE**

#### **Članak 81.**

- 1) Poslodavac se obvezuje da će radniku, osigurati informacije koje su bitne za socijalni položaj radnika, a posebno:
- prijedlozima odluka i općih akata kojima se u skladu s ovim Pravilnikom uređuju osnovna prava i obveze iz službe odnosno rada,
  - kriterijima i mjerilima za obračun plaća.

### **11. ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Članak 82.**

- 1) Izmjene i dopune ovog pravilnika donose se na način propisan za njegovo donošenje.

#### **Članak 83.**

- 1) Za slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu, kao i odredbe drugih zakonskih propisa, akata poslodavaca i ugovora o radu.

#### **Članak 84.**

- 1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu s danom donošenja.

**Predsjednik  
Turističkog vijeća:  
Anđelko Stričak**

