

Na temelju odredbi članka 27 stavak 5. i 11. Statuta Turističke zajednice mjesta Vrboska i odredbi Zakona o radu (Narodne novine br.149/09- u daljnjem tekstu: Zakon), Turističko vijeće Turističke zajednice mjesta Vrboska, na svojoj 18 sjednici održanoj dana 29 listopada 2012.g. donosi sljedeći:

PRAVILNIK O USTROJU, PRAVIMA I DUŽNOSTIMA, TE NAČINU POSLOVANJA TURISTIČKOG UREDA TURISTIČKE ZAJEDNICE MJESTA VRBOSKA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim pravilnikom utvrđuju se prava, obveze i odgovornosti radnika iz radnog odnosa u Turističkom uredu Turističke zajednice mjesta Vrboska (u daljnjem tekstu „Zajednica“).

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na sve radnike koji su zaposleni u Turističkom uredu, bez obzira na to da li su zasnovali odnos u Turističkom uredu na određeno ili neodređeno vrijeme, da li rade s punim, nepunim ili skraćanim radnim vremenom, odnosno imaju li status pripravnika.

II. ZASNIVANJE I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

1. Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 3.

Radni odnos u Turističkom uredu može zasnovati samo psihofizički zdrava osoba, što se utvrđuje obveznim općim liječničkim pregledom prije zasnivanja radnog odnosa.

Članak 4.

Osobe koje se zapošljavaju u Turističkom uredu moraju, osim općeg uvjeta utvrđenog zakonom

zakonom ispunjavati uvjete utvrđene posebnim zakonskim propisima i ovim Pravilnikom.

Članak 5.

Posebni uvjeti se utvrđuju Pravilnikom, a navedeni su u opisu poslova radnog mjesta u Turističkom uredu.

2. Osobni podaci

Članak 6.

Prilikom zasnivanja, te trajanja radnog odnosa radnika, Turistički ured prikuplja osobne podatke za svakog radnika.

Osobni podaci iz prethodnog stavka mogu se prikupljati samo ako su u svezi s radnim odnosom, odnosno ako postoji zakonska obveza prikupljanja istih.

Članak 7.

Turistički ured će obvezno prikupljati sljedeće osobne podatke radnika:

1. Ime i prezime (djevojačko prezime)
2. Osobni identifikacijski broj (OIB)
3. Mjesto i datum rođenja
4. Adresa prebivališta
5. Stručna sprema

Osobni podaci koji se prikupljaju, mogu se razlikovati po radnim mjestima.

Članak 8.

Prikupljeni osobni podaci radnika predstavljaju poslovnu tajnu Zajednice, a moraju se čuvati sukladno Zakonu o zaštiti osobnih podataka.

3. Način popunjavanja slobodnih radnih mjesta

Članak 9.

Turističko vijeće Zajednice utvrđuje potrebe za zasnivanje radnog odnosa sa novim radnicima, te način popunjavanja slobodnih radnih mjesta.

4. Ugovor o radu

Članak 10.

Radni odnos između radnika i Zajednice zasniva se isključivo ugovorom o radu, sastavljenom u pisanom obliku.

Ugovor o radu s direktorom Turističkog ureda u ime Zajednice zaključuje obvezno predsjednik Zajednice, a s ostalim radnicima direktor Turističkog ureda Zajednice.

Članak 11.

Ugovor o radu sadrži uglavke utvrđene odredbama Zakona o radu, čl. 13., s time da se na sva pitanja koja nisu regulirana ugovorom o radu primjenjuju odredbe Zakona, ovog Pravilnika i odluke Turističkog vijeća donesene u skladu s ovim Pravilnikom.

Članak 12.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radniku se stavljaju na uvid akti Turističkog ureda Zajednice neophodni za upoznavanje s općim pravima i obvezama radnika za vrijeme trajanja radnog odnosa.

Članak 13.

Ako to zahtijevaju potrebe, pri sklapanju ugovora o radu, može se ugovoriti probni rad. Odluku o tome da li je potrebno ugovoriti probni rad donosi direktor Turističkog ureda Zajednice.

Članak 14.

Probni rad može trajati najduže šest (6) mjeseci. Direktor Turističkog ureda Zajednice odlučuje o dužini trajanja probnog rada pri sklapanju ugovora o radu.

Članak 15.

Ako radnik za vrijeme trajanja probnog rada ne zadovolji odnosno bude donesena nepovoljna ocjena njegovog rada, rješenje kojim se ocjenjuje njegov rad sadrži i otkazni rok.

Rješenje iz prethodnog stavka se može donijeti i prije protoka cjelokupnog vremena trajanja probnog rada, ako se pokaže evidentnim da radnik ne zadovoljava na radnom mjestu.

5. Pripravnici

Članak 16.

Sa pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme. Pripravnik se raspoređuje na radno mjesto u Turističkom uredu, a pod uvjetima koji su utvrđeni aktima Zajednice i posebnim propisima.

Članak 17.

Tijekom pripravničkog staža pripravnik se osposobljava i stječe praksu po programu koji utvrđuje Turističko vijeće Zajednice.

Za praćenje pripravničkog staža direktor Turističkog ureda Zajednice imenuje mentora, koji prati rad pripravnika, i po isteku pripravničkog staža, ocjenjuje njegov rad.

Članak 18.

Pripravnički staž traje ovisno o stručnoj spremi predviđenoj za određene poslove i to:

- za poslove do V stupnja stručne spreme, najviše šest (6) mjeseci,
- za poslove VI stupnja stručne spreme, najviše devet (9) mjeseci,

– za poslove VII stupnja stručne spreme, najviše dvanaest (12) mjeseci.

Ukoliko zakonom ili aktom iz stavka 1. ovog članka nije drukčije propisano, poslodavac pripravniku određuje mentora. Mentor donosi program stručnog osposobljavanja pripravnika, te osigurava i prati njegovu provedbu. Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit pred komisijom od tri člana. Komisiju imenuje poslodavac. Članovi komisije moraju biti osobe koje svojim obrazovanjem, znanjem i iskustvom mogu objektivno provjeriti znanje i sposobnost pripravnika, a najmanje su iste stručne spreme kao i pripravnik.

Direktor Turističkog ureda Zajednice može na prijedlog mentora - osobe zadužene za praćenje pripravničkog staža, skratiti trajanje istoga.

6. Raspoređivanje

Članak 19.

Radnik se raspoređuje na radno mjesto radi kojeg je zasnovao radni odnos, odnosno sklopio ugovor o radu.

Članak 20.

Ako potrebe posla i organizacije rada u Turističkom uredu traže da se radnik rasporedi na drugo radno mjesto, direktor Turističkog ureda Zajednice će donijeti odluku o otkazu djelatniku uz istovremeno davanje djelatniku ponude za izmjenu ugovora o radu, zasnivanjem radnog odnosa na drugom radnom mjestu uz druge uvjete.

7. Radno vrijeme

Članak 21.

Direktor Turističkog ureda Zajednice utvrđuje raspored radnog vremena, njegov početak i kraj, te preraspodjelu radnog vremena i skraćeno radno vrijeme.

8. Stanka, dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopusti

Članak 22.

Radnik ima pravo na stanku tijekom dnevnog rada u trajanju od trideset (30) minuta, u vremenu utvrđenom odlukom direktora Turističkog ureda Zajednice.

Članak 23.

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

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje deset sati neprekidno, pod uvjetom da se tom radniku u svakom razdoblju od osam dana osigura zamjenski dnevni odmor, u trajanju jednakom propuštenim satima odmora iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 24.

Tjedni odmor radnik će koristiti subotom i/ili nedjeljom, a ako zbog potrebe posla radnik bude radio za vrijeme navedenog tjednog odmora, osigurat će mu se dan odmora u narednom tjednu ili u periodu s manjim obimom poslova i zadataka.

Članak 25.

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

Privremena nesposobnost za rad, vojna služba ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s posla ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju najmanje dvadeset (20) radnih dana u svakoj kalendarskoj godini.

Malodobni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje dvadeset pet (25) radnih dana.

Članak 26.

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

Prilikom utvrđivanja razdoblja trajanja godišnjeg odmora, radno vrijeme raspoređeno je u pet (5) radnih dana.

Radnik se mora najmanje petnaest (15) dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

Radnik je dužan izvijestiti poslodavca o pravu na korištenje jednog dana godišnjeg odmora po svojoj želji najkasnije dva (2) dana prije korištenja.

Članak 27.

Na minimalni broj dana korištenja godišnjeg iz članka 25. ovog Pravilnika utvrđuje se dodatni broj dana godišnjeg odmora koji radnik ostvaruje po osnovi radnog staža, složenosti posla, i socijalnim kriterijima i to:

- a) za navršeni radni staž
 - za svake četiri godine navršenoga radnog staža radnika 1 dan
- b) složenost poslova radnog mjesta
 - radniku s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima 2 dana
 - ostalim radnicima 1 dan
- c) socijalni uvjeti
 - po osnovi invalidnosti i tjelesnog oštećenja 1 dan
 - samohrani roditelj 2 dana

Najduže trajanje godišnjeg odmora koji se utvrđuje po osnovama iz stavka 1. ovoga članka je trideset (30) radnih dana.

Članak 28.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje, odnosno odobrava direktor Turističkog ureda Zajednice, u skladu s planom godišnjeg odmora najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor radnika, te o rasporedu obavještava radnike.

Članak 29.

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

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti u trajanju od najmanje deset (10) radnih dana u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od deset (10) radnih dana.

Članak 30.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 29. stavka 2., radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 29. stavka 2., ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Članak 31.

Sezonski radnici koji nemaju šest mjeseci neprekidnog rada u kalendarskoj godini za koju koriste godišnji odmor, imaju pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, za svakih navršenih mjesec dana rada.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 32.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku pripada naknada u visini plaće kao da je radio.

Članak 33.

U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se, sukladno odredbi članka 32. ovog Pravilnika, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

9. Plaćeni dopust

Članak 34.

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

- | | |
|--|---------------|
| - sklapanje braka | 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta | 3 radna dana |
| - smrti supružnika, roditelja, djece | 7 radnih dana |
| - smrti braće, sestara, djedova, baka, roditelja supružnika, braće i sestara supružnika, | 2 radna dana |
| - selidbe u isto mjesto | 2 radna dana |
| - selidbe u drugo mjesto | 3 radna dana |
| - teške bolesti ili liječenja člana uže obitelji | 3 radna dana |
| - elementarne nesreće većih razmjera | 5 radnih dana |
| - dobrovoljno davanje krvi za svako davanje | 1 radni dan. |

U slučaju nastanka okolnosti iz stavka 1. ovog članka, radnik je dužan odmah obavijestiti neposrednog rukovoditelja ili poslodavca. Nepoštivanje ove odredbe ima za posljedicu disciplinsku odgovornost radnika.

U slučaju iz stavka 1. točke 9. radnik je dužan korištenje dopusta dogovoriti s poslodavcem.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku sukladno mogućnosti i potreba rada školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, a radnik je dužan sukladno svojim sposobnostima i potrebama rada se školovati, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad. Radnik ima pravo za te namjene najmanje šest dana plaćenog dopusta.

Međusobna prava i obveze s radnikom, a koji je upućen na obrazovanje uređuju se posebnim ugovorom.

Korištenje prava na plaćeni dopust u slučajevima utvrđenim stavkom 1. ovog članka, radnik ostvaruje u trenutku nastanka tih određenih važnih osobnih potreba, te u slučaju ponavljanja istih ili drugih slučajeva iz stavka 1. ovog članka u jednoj godini ima pravo na plaćeni dopust predviđen za svaki slučaj.

Ako se tijekom godine ponovi neki slučaj iz stavka 1. ovog članka, radnik može ostvariti pravo na plaćeni dopust do sedam dana u godini.

Radnik ne ostvaruje pravo na odsustvovanje s rada ukoliko okolnosti utvrđene stavkom 1. ovog članka nastupe kada radnik ne radi zbog korištenja slobodnih dana, bolovanja, neplaćenog dopusta ili drugih opravdanih slučajeva odsutnosti s rada.

10. Neplaćeni dopust

Članak 35.

Radniku se može na osobni zahtjev odobriti neplaćeni dopust do trideset (30) dana u slučajevima:

- njege člana obitelji koja nije medicinski indicirana,
- izgradnje ili popravka kuće ili stana,
- liječenja na osobni trošak,
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na osobni trošak, te u drugim opravdanim slučajevima.

Kad to okolnosti dopuštaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti u trajanju i dužem od trideset (30) dana.

Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta donosi direktor Turističkog ureda Zajednice, a ako se radi o njemu turističko vijeće Zajednice.

Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta prava i obveze radnika miruju i radnik ih može regulirati sukladno važećim propisima.

11. Prestanak ugovora o radu

Članak 36.

Ugovor o radu prestaje na jedan od načina utvrđenih člankom 104. Zakona o radu.

Članak 37.

U slučaju prestanka radnog odnosa radnika na temelju redovitog otkaza poslodavca primjenjuje se otkazni rok utvrđen člankom 114. stavak 1. Zakona o radu.

U slučaju otkaza koji radnik daje poslodavcu, primjenjuje se otkazni rok utvrđen ugovorom o radu.

Članak 38.

Za trajanja otkaznog roka djelatnik ima pravo na četiri (4) sata tjednog izbivanja s posla radi traženja novog zaposlenja uz naknadu plaće.

III. DISCIPLINSKE ODREDBE

Članak 39.

Radnici u Turističkom uredu dužni su se pridržavati usmenih i pismenih uputa dobivenih od svojih pretpostavljenih, ugovora o radu, akata Zajednice, odluke Turističkog vijeća Zajednice, te propisa Republike Hrvatske.

Radnici su obvezni štiti imovinu i poslovne interese Turističkog ureda.

Članak 40.

Radnici materijalno i krivično odgovaraju za imovinu Turističkog ureda kojom se služe u svom dnevnom radu, te su dužni tu imovinu održavati u urednom, ispravnom i čistom stanju.

Zabranjeno je svako neovlašteno raspolaganje ili posluživanje imovinom Turističkog ureda, u i izvan radnog vremena, te u i izvan prostorija Turističkog ureda.

Štete nastale na imovini iz prethodnog stavka, ili zbog gubitka iste, radnik je dužan ispraviti i / ili nadoknaditi Turističkom uredu, osim ukoliko se dokaže da štetu nije on skrivio.

IV. PLAĆE, NAKNADE I DRUGI PRIMICI

1. Plaća za izvršeni rad radnika

Članak 41.

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću koja ne može biti u manjem iznosu od iznosa utvrđenog ovim pravilnikom.

Za izvršeni rad kod poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,
- dodatka na plaću za radni staž,
- stimulativnog dijela,

Osnovna plaća radnog mjesta na kojemu radnik radi jest umnožak osnovice za obračun plaće i koeficijenta za pojedino radno mjesto utvrđeno ovim Pravilnikom.

2. Osnovna plaća

Članak 42.

Osnovna plaća za najjednostavnije poslove označene koeficijentom 1,00 ne može biti niža od 36 % prosječne isplaćene brutto plaće u Republici Hrvatskoj na dan donošenja ovog Pravilnika.

Osnovna plaća iz stavka 1. ovog članka je umnožak odgovarajućeg koeficijenta i prosjeka brutto plaće u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnom mjesecu, prema podacima Državnog zavoda za statistiku.

Koeficijent složenosti utvrđuje se za pojedino radno mjesto kako slijedi:

1. Direktor ureda 1,5
2. Referent za administrativne poslove i turističku djelatnost 0,81
3. Referent za turističku djelatnost 0,81
4. Turistički informator 0,71

Članak 43.

Pod normalnim učinkom podrazumijeva se uobičajen način, vrijeme i kvaliteta izvršavanja radnog zadatka na radnom mjestu na koje je radnik raspoređen.

Članak 44.

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi u dane blagdane, nedjeljom, u noćnom radu ili prekovremeno, ima pravo na naknadu plaće i slijedeća povećanja:

- za rad u dane blagdane i neradne dane propisane Zakonom ili se može preračunati u radne sate koje će radnik koristiti u preraspodjeli radnog vremena 50%,
- za rad nedjeljom ili se može preračunati u radne sate koje će radnik koristiti u preraspodjeli radnog vremena 30%,
- za noćni rad ili se može preračunati u radne sate koje će radnik koristiti u preraspodjeli radnog vremena 30%,
- za prekovremeni rad ili se može preračunati u radne sate koje će radnik koristiti u preraspodjeli radnog vremena 50%,

Pod noćnim radom iz prethodnog stavka smatra se rad između 22,00 i 6,00 sati slijedećeg dana.

Prekovremenim radom smatra se rad duži od punog radnog vremena utvrđenim zakonom. Rad u preraspodijeljenom radnom vremenu ne smatra se prekovremenim radom.

Pravo na uvećanje plaća za dodatke utvrđene stavkom 1. ovog članka radnik ostvaruje samo za sate rada odrađene u uvjetima utvrđenim tim stavkom. Vrijednost sata rada koji služi kao osnovica za obračun dodataka utvrđuje se na način propisan člankom 42. stavkom 2. ovog Pravilnika.

Ako se radniku tijekom jednog dana ponove dva ili više osnova iz stavka 1. ovog članka po kojima se povećava obračunska osnovica utvrđena stavkom 4. ovog članka, tada se svi dodaci kumuliraju za sate rada ostvarene u pojedinim uvjetima. Iznimno, ako je blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom nedjelja, radnik ostvaruje pravo na dodatak za rad na dan blagdane bez kumuliranja dodatka za rad nedjeljom.

Članak 45.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće kao da je radio u slijedećim slučajevima:

- za razdoblje u kojem ne radi iz opravdanih razloga određenih Zakonom i drugim propisima
- za dane blagdane i neradne dane određene Zakonom
- za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust, za važne osobne potrebe
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika
- kad odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu. Ovo pravo radnik ostvaruje dok se ne provedu mjere zaštite na radu.

Članak 46.

Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu kao da je radio.

Članak 47.

U slučaju odsutnosti s posla zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja), u trajanju od 1 do 8 dana spriječenosti za rad radniku pripada naknada plaće u visini 80%, a od 9 do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini 90% iznosa njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

Naknada plaće u visini 100% od osnovice pripada radniku za slučaj privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

U vrijeme odsutnosti radnika s rada bez naknade plaće (neplaćeni dopust i sl.), kao i u slučajevima kada radnik ne radi, a poslodavac mu isplaćuje plaću ili naknadu plaće (korištenje slobodnih dana, plaćeni dopust i sl.), pravo na naknadu zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) radnik ostvaruje sukladno propisima o zdravstvenom osiguranju.

Članak 48.

Plaća pripravnika iznosi sedamdeset posto (70 %) osnovne plaće koja je utvrđena za radno mjesto za koje se pripravnik osposobljava.

3. Stimulativni dio plaće

Članak 49.

Stimulativni dio plaće radnici u Turističkom uredu ostvaruju prema ostvarenim radnim učincima.

Članak 50.

Stimulativni dio plaće određuje direktor Turističkog ureda Zajednice temeljem kvalitete i rezultata rada, brzine i urednosti izvršenja zadataka i stupnju zalaganja na radu za svakog pojedinog radnika.

Članak 51.

Stimulativni dio plaće koji proizlazi iz članka 49. i 50. ovog Pravilnika utvrđuje se u postotku na plaću radnika koji proizlazi iz osnovne plaće i koeficijenta složenosti za utvrđenu grupu poslova kojoj pripada radno mjesto na kojem radnik radi.

Stimulativni dio ne može iznositi više od 30 % plaće utvrđene u stavku 1. ovog članka.

Članak 52.

Stimulativni dio plaće je poslovna tajna.

4. Dodaci

Članak 53.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu radnog staža po 0,5 %.

Pravo na povećanje osnovne plaće prema stavku 1. ovog članka pripada radniku za radni staž upisan u radnu knjižicu, uvećan za tekući radni staž kod poslodavca.

Članak 54.

Plaća radnicima isplaćivat će se do desetog (10.) u mjesecu za protekli mjesec.

5. Isplata na teret troškova poslovanja

Članak 55.

Radniku upućenom na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnicu u iznosu propisanom Zakonom.

Radniku na službenom putovanju pripada naknada prijevoznih i drugih troškova i naknada punog iznosa hotelskog računa za noćenje.

Cijela dnevnicu priznaje se za vrijeme provedeno na službenom putovanju od 12 do 24 sata, a pola dnevnicu za vrijeme od 8 do 12 sati.

Članak 56.

Dnevnicu za službeni put u inozemstvo isplaćuje se pod uvjetima i u visini propisanoj za korisnike državnoga proračuna.

Članak 57.

Radniku pripada naknada troškova prijevoza na rad i s rada u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne karte.

6. Jubilarne nagrade

Članak 58.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž kod istog poslodavca, u visini najviših neoporezovanih iznosa utvrđenih poreznim propisima za te namjene, za navršenih :

- 10 godina radnog staža,
- 15 godina radnog staža,
- 20 godina radnog staža,
- 25 godina radnog staža,
- 30 godina radnog staža,
- 35 godina radnog staža,
- 40 godina radnog staža.

Ovim pravilnikom ili ugovorom o radu mogu se utvrditi slučajevi prekida staža koje poslodavac smatra neprekidnim stažom.

Poslodavac je dužan jubilarnu nagradu isplatiti radniku najkasnije trideset (30) dana od dana kada je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

7. Darovi i prigodne nagrade

7.1. Dar djetetu

Članak 59.

Ugovorne strane su suglasne da će poslodavac radniku za svako dijete do petnaest (15) godina starosti u prigodi Dana svetog Nikole isplatiti iznos u visini neoporezovanog iznosa utvrđenih poreznim propisima za te namjene, najkasnije do 31.12. tekuće godine.

7.2. Regres za godišnji odmor

Članak 60.

Poslodavac može radniku isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od najmanje 1.000,00 kuna, odnosno najviše u visini najviših neoporezovanih iznosa utvrđenih poreznim propisima za te namjene.

Isplata regresa izvršit će se u cijelosti najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

7.3. Božićnica

Članak 61.

Poslodavac može radniku isplatiti godišnju nagradu za božićne blagdane u iznosu od najmanje 1.000,00 kuna, odnosno najviše u visini najviših neoporezovanih iznosa utvrđenih poreznim propisima za te namjene.

Poslodavac je dužan najkasnije do 01. studenoga tekuće godine urediti način isplate i visinu nagrade iz stavka 1.

8. Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 62.

Radnik koji po nalogu poslodavca koristi svoj automobil za potrebe poslodavca ima pravo na naknadu troškova toga korištenja u visini od 30 % cijene benzina "eurosuper 95" po prijeđenom kilometru.

V ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 63.

Na sva prava i obveze koje nisu utvrđene ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Članak 64.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja, a primjenjivat će se od 1. Siječnja 2013.godine.

Predsjednik Turističke zajednice mjesta Vrboska

Jakša Marić