

Na temelju članka 27. Statuta Turističke zajednice grada Slunja („Glasnik Karlovačke županije“ 42/2010) Turističko vijeće na svojoj sjednici održanoj dana 28.01.2015. donijelo je

PRAVILNIK **o materijalnim i drugim pravima zaposlenika u Turističkoj zajednici grada Slunja**

I UVODNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuje se organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva, materijalna i druga prava zaposlenika u Turističkoj zajednici grada Slunja (u daljnjem tekstu: zaposlenici).

Članak 2.

Pravilnikom se posebno uređuju i pitanja vezana uz radno vrijeme, odmore i dopuste, naknade i nagrade za rad i u svezi s radom, način utvrđivanja pojedinih prava i naknada, njihova visina i način isplate zaposlenicima Turističke zajednice grada Slunja.

II RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 3.

Puno radno vrijeme zaposlenih u Turističkoj zajednici grada Slunja je 40 sati tjedno.

Članak 4.

Zaposlenici Turističke zajednice grada Slunja rade dnevno u istom vremenu iznimo ako je potrebno rad se može organizirati u smjenama.

Odluku o početku i završetku rada te o radu u smjenama donosi direktor Turističkog ureda.

Članak 5.

Zaposlenik koji radi puno radno vrijeme ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi direktor Turističkog ureda svojom odlukom iz prethodnog članka.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Članak 6.

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

Članak 7.

Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 24 sata.

Tjedni odmor koristi se nedjeljom.

Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom slijedećeg tjedna.

Članak 8.

Zaposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Članak 9.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je na radu.

Članak 10.

Ništavan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 11.

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

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

Članak 12.

Zaposlenik 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.

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

Članak 13.

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

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako mu radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka čekanja
- ako mu radni odnos prestane prije 01. srpnja.

Članak 14.

Zaposleniku kojem prestaje radni odnos, a nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, pripada pravo na novčanu naknadu.

Osnovica za isplatu naknade je prosječna mjesečna plaća isplaćena zaposleniku u prethodna tri mjeseca.

Naknada se isplaćuje razmjeno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članka 15.

Godišnji odmor od 20 radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. s obzirom na dužinu radnog staža

- do 5 godina

- 1 dan

■ od 5 - 10 godina	- 2 dana
■ od 10 - 15 godina	- 3 dana
■ od 15 - 20 godina	- 4 dana
■ od 20 - 25 godina	- 5 dana
■ od 25 - 30 godina	- 6 dana
■ od 30 - 35 godina	- 7 dana
■ od 35 i više godina	- 8 dana

2. s obzirom na složenost poslova koje zaposlenik obavlja

■ zaposlenicima koji obavljaju poslove za koje se traži NSS ili PKV	1 dan
■ zaposlenicima koji obavljaju poslove SSS ili KV	2 dana
■ zaposlenicima koji obavljaju poslove za koje se traži VŠS	3 dana
■ zaposlenici koji obavljaju poslove za koje se traži VSS	4 dana

3. s obzirom na posebne socijalne uvjete

- osobi s invaliditetom	3 dana
- zaposleniku roditelju djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu	5 dana
- zaposleniku roditelju djeteta do navršених 15 godina starosti u tekućoj kalendarskoj godini	2 dana
- zaposleniku za svako daljnje malodobno dijete do navršених 15 godina starosti još po	1 dan
- samohranom roditelju	3 dana

4. s obzirom na ostvarene rezultate rada

■ zaposleniku koji se posebno iskazao i zalagao na radu	2 dana.
---	---------

5. s obzirom na uvjete rada

- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada 2 dana
 Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 5. stavka 1. ovog članka s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini.

Članak 16.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se rasporedom korištenja godišnjeg odmora.

Raspored korištenja godišnjeg odmora donosi direktor Turističkog ureda vodeći računa o iskazanim potrebama zaposlenika.

Članak 17.

Raspored korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- ime i prezime zaposlenika,
- radno mjesto zaposlenika
- ukupno trajanje godišnjeg odmora,
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 18.

Na osnovi rasporeda korištenja godišnjeg odmora direktor Turističkog ureda donosi za svakog zaposlenika posebno rješenje kojim mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora

prema mjerilima iz članka 15. ovog Pravilnika, ukupno trajanje godišnjeg odmora, te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Rješenje iz stavka 1. ovog članka donosi se najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 19.

Protiv rješenja o korištenju godišnjeg odmora zaposlenik može uložiti žalbu direktoru turističkog ureda u roku od 15 dana od dana primitka rješenja.

Članak 20.

Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela. Ukoliko zaposlenik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, a drugi dio mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 21.

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

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz prethodnog stavka određuje direktor Turističkog ureda.

Članak 22.

U slučaju prestanka rada prije 1. srpnja zbog prelaska na rad kod drugog poslodavca zaposlenik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ili na isplatu naknade za neiskorišteni godišnji odmor.

Članak 23.

Zaposlenik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti neposredno nadređenog najmanje tri dana prije.

Članak 24.

Zaposleniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora, radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova.

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

Zaposleniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno, nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 25.

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

Troškovima iz stavka 1. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

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

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za zaposlenika zbog odgode, odnosno, prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 26.

Zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora koji ne može iznositi manje od polovice zakonom o porezu na dohodak propisanog neoporezivog iznosa nagrada.

Isplata regresa vrši se jednokratno, najkasnije do početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 27.

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

- smrti roditelja, supružnika, djeteta i unuka - 5 radnih dana
- smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem
srodstvo, odnosno tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem
srodstva - 2 radna dana
- teže bolesti roditelja, supružnika, djeteta izvan mjesta stanovanja - 3 radna dana
- zaključenja braka - 5 radnih dana
- rođenja djeteta - 5 radnih dana
- otklanjanja posljedica elementarne nepogode koja je
neposredno zadesila zaposlenika - 5 radnih dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja - 1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja - 3 radna dana
- polaganja državnog stručnog ispita ili stručnog ispita za
namještenika prvi put - 7 radnih dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama - 1 radni dan
- kao dobrovoljni davatelj krvi - 1 radni dan

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

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dan plaćenog dopusta, u pravilu se koristi neposredno nakon davanja krvi, a u slučaju nemogućnosti, dan plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s direktorom Turističkog ureda.

Članak 28.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane Turističke zajednice grada Slunja, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u slijedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 2 dana
- za diplomski rad 5 dana.

Zaposlenik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe ima pravo na plaćeni dopust u slijedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 1 dan
- za diplomski rad 2 dana.

Članak 29.

Zaposlenik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi. Ukoliko okolnosti iz članka 27. ovog Pravilnika nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti iz službe odnosno s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), zaposlenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

Članak 30.

U pogledu stjecanja prava iz ili u vezi sa radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim u radnom odnosu.

Članak 31.

Zaposleniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 radnih dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Turističke zajednice grada Slunja, 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, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Kada to okolnosti zahtijevaju zaposleniku se može odobriti korištenje neplaćenog dopusta u trajanju dužem od 30 dana.

Članak 32.

Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta zaposleniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

III PLAĆE I DODACI NA PLAĆE

Članak 33.

Plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Uvjeti i način utvrđivanja plaća uređeni su posebnim Pravilnikom.

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.

Članak 34.

Osnovana plaća zaposlenika uvećat će se:

■ za rad noću	40%
■ za prekovremeni rad	50%
■ za rad nedjeljom	35%

Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Ukoliko zaposlenik radi na blagdane, neradne dane utvrđene zakonom i na Uskrs ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada zaposlenik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada), u kojem slučaju mu se izdaje rješenje u kojem se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.

Prekovremeni rad ne smije trajati duže od trideset dva sata mjesečno, niti duže od sto osamdeset sati godišnje.

Članak 35.

Ukoliko zaposlenik radi na poslovima čija priroda rada ne dozvoljava prekid rada pa iz tih razloga ne može koristiti dnevni odmor, ima pravo tražiti da mu se vrijeme dnevnog odmora preraspodijeli i da ga koristi kao slobodne dane.

Članak 36.

Zaposlenik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren Turističkoj zajednici grada Slunja i njenim prednicima i to za:

- 20 do 29 godina	4%
- od 30 do 34 godine	8%
- od 35 i više godina	10%

Članak 37.

U slučaju kada zaposlenik po nalogu obavlja poslove više složenosti od poslova na koje je raspoređen, u trajnju od 7 do 30 dana, plaća mu se isplaćuje sukladno plaći radnog mjesta kojeg je obavljao po nalogu.

Za obavljanje poslova iz prethodnog stavka direktor Turističkog ureda donosi rješenje o plaći.

Članak 38.

Ako je zaposlenik odsutan iz službe odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Naknada u 100% iznosu osnovne plaće pripada zaposleniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

Osnovnu plaću u smislu ovog članka čini umnožak osnovice i koeficijenta uvećan za dodatke s osnove minulog rada.

IV DNEVNICE I NAKNADE**Članak 39.**

Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice u visini zakonom utvrđenog neoporezivog iznosa dnevnice, te naknada punog iznosa računa za spavanje.

Dnevnicu za službena putovanja u inozemstvu isplaćuje se u visini koja je propisana za korisnike koji se financiraju iz Državnog proračuna

Ukoliko je zaposleniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana, ostvaruje pravo na 50% iznosa dnevnice iz stavka 1. ovog članka.

Ukoliko je zaposleniku osiguran odgovarajući smještaj u čvrstom objektu nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje. Pod odgovarajućim smještajem podrazumijeva se smještaj u zidanom ili drvenom stambenom objektu koji ispunjava tehničke uvjete za stanovanje (voda, struja, sanitarije, namještaj nužan za smještaj, po potrebi grijanje, odnosno hlađenje, zaštita od buke i dr.).

U slučaju kada je zaposlenik upućen na doškolovanje, edukaciju, seminare i sl. koje traje više dana ima pravo na punu dnevnicu i ostala prava iz ovog članka za cijelo vrijeme trajanja izobrazbe.

Na ostala pitanja vezana uz ostvarivanje prava na dnevnicu a koja nisu uređena ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe zakona koji uređuje porez na dohodak.

Članak 40.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom.

Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, službenik ili namještenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koje se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran u visini cijene godišnje karte.

U slučaju da postoji mogućnost kupnje godišnje karte, zaposlenik ima pravo na godišnju kartu, ako mu je to povoljnije ili na 1/12 cijene godišnje karte koja mu se isplaćuje svakog mjeseca u godini.

Ukoliko nema mogućnosti kupnje godišnje karte, već samo mjesečne karte, zaposlenik ima pravo na mjesečnu kartu ako mu je to povoljnije ili pravo na isplatu troškova mjesnog prijevoza u visini cijene mjesečne karte.

Zaposlenik kojem nije organiziran mjesni javni prijevoz na posao i s posla ima pravo na naknadu za mjesni prijevoz u visini cijene godišnje karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prijevoz organiziran, neovisno o udaljenosti mjesta stanovanja od mjesta rada.

Ako zaposlenik do najbliže stanice međumjesnog prijevoza ima više od 500 metara, ima pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza prema kriteriju za mjesni javni prijevoz bez obzira na to da li je prijevoz organiziran ili nije.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

Zaposlenik nema pravo na naknadu troškova prijevoza za dane u koje je odsutan s posla (zbog bolovanja, godišnjeg odmora i sl.).

Članak 41.

Ukoliko je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, naknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa propisanog zakonom i pravilnikom o porezu na dohodak.

V POTPORE**Članak 42.**

Obitelj zaposlenika ima pravo na isplatu jednokratne potpore u slučaju nastupanja smrti zaposlenika bilo da je ista nastupila tijekom obavljanja službe ili izvan obavljanja službe u visini zakonom o porezu na dohodak utvrđenog neoporezivog iznosa.

U slučaju iz prethodnog stavka, obitelji se naknađuju i troškovi pogreba.

Članak 43.

Zaposlenik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe najmanje u visini zakonom utvrđenog neoporezivog iznosa potpore za slučaj smrti člana uže obitelji.

Članak 44.

Zaposlenik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti zaposlenika, djeteta ili supružnika

- bolovanja zaposlenika dužeg od 90 dana (uključivo i komplikacije u trudnoći)
- radi nabave medicinskih pomagala odnosno pokrića participacije pri liječenju odnosno kupnji prijeko potrebnih lijekova za zaposlenika, dijete ili supružnika.

Pomoć iz prethodnog stavka isplaćuje se najmanje u visini zakonom o porezu na dohodak propisanog neoporezivog iznosa pomoći za zaposlenika koji se nalazi na bolovanju duže od 90 dana.

Članak 45.

Malodobno dijete ili dijete na redovitom školovanju zaposlenika koji je izgubio život u obavljanju službe odnosno rada ima pravo na mjesečnu pomoć koja se isplaćuje u slijedećim iznosima:

- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole najmanje u iznosu neoporezive nagrade učenicima za prikični rad
- za dijete do završetka srednje škole, odnosno redovnog studenta najmanje u iznosu neoporezive stipendije za učenike i studente.

VI NAGRADE

Članak 46.

Zaposlenik ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu za neprekidan rad u Turističkoj zajednici grada Slunja ukoliko u tekućoj kalendarskoj godini navršši 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina radnog staža.

Osnovica za isplatu jubilarne nagrade iznosi najmanje 1.800,00 Kn.

Jubilarna nagrada iznosi:

-za 5 godina radnog staža	1 osnovica iz stavka 2. ovog članka
-za 10 godina radnog staža	1,25 osnovice iz stavka 2. ovog članka
-za 15 godina radnog staža	1,50 osnovice iz stavka 2. ovog članka
-za 20 godina radnog staža	1,75 osnovice iz stavka 2. ovog članka
-za 25 godina radnog staža	2 osnovice iz stavka 2. ovog članka
-za 30 godina radnog staža	2,50 osnovice iz stavka 2. ovog članka
-za 35 godina radnog staža	3 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- za 40 godina radnog staža	4 osnovice iz stavka 2. ovog članka

Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je zaposlenik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Članak 47.

Dijete zaposlenika koje do 06. prosinca tekuće godine ne navršši 15 godina starosti ima pravo na dar prigodom Dana Sv. Nikole, najmanje u visini zakonom propisanog neoporezivog iznosa.

Sredstva iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se roditelju koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanog člana obitelji prema zakonu o porezu na dohodak.

Članak 48.

Zaposleniku pripada godišnja nagrada koja se isplaćuje najmanje u iznosu polovice zakonom propisanog neoporezivog iznosa nagrada.

Godišnja nagrada za tekuću kalendarsku godinu isplaćuje se zaposleniku u mjesecu prosincu.

Zaposlenik ostvaruje pravo i na jednokratnu nagradu u naravi koja ne može iznositi manje od zakonom utvrđenog neoporezivog iznosa ove nagrade.

VII PRAVA VEZANA UZ PRESTANAK SLUŽBE

Članak 49.

Zaposlenik kojemu prestaje služba zbog odlaska u mirovinu ostvaruje pravo na otpremninu u visini od tri prosječne plaće isplaćene zaposlenima u Turističkoj zajednici grada Slunja.

Zaposlenik kojem prestaje služba zbog poslovno ili osobno uvjetovanog otkaza a koji je radio najmanje 2 godine, ostvaruje pravo na otpremninu u visini 65% njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca prije prestanka službe, za svaku navršenu godinu rada u Turističkoj zajednici Grada Slunja.

Zaposlenik kojem prestaje radni odnos odnosno služba zbog skrivljenog ponašanja ili na njegov osobni zahtjev nema pravo na otpremninu.

VIII ZDRAVLJE, SIGURNOST NA RADU I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA

Članak 50.

Zaposlenicima se osiguravaju sve mjere nužne za zaštitu života, te sigurnost i zdravlje uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu, te pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Članak 51.

Zaposlenici uživaju punu zaštitu osobnosti i dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.

Osobnost i dostojanstvo zaposlenika štiti se od svake vrste diskriminacije bilo da ono dolazi od poslodavca, nadređenih, suradnika, ili od osoba s kojima zaposlenik u obavljanju svog posla dolazi u doticaj.

U slučaju diskriminacije zaposlenik će se obratiti pročelniku upravnog tijela koji je dužan odmah, a najkasnije u roku 8 dana ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene slučaju radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Zaposlenik koji nije zadovoljan postupanjem i naređenim mjerama ili propuštanjem poduzimanja mjera, može pokrenuti postupak za zaštitu pred nadležnim sudom.

IX PRIJELAZNE I ZAVRŠENE ODREDBE

Članak 52.

Na pitanja zasnivanja i prestanka radnog odnosa, prava, obveze i dužnosti zaposlenika, odgovornosti, i dr. primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Članak 53.

Odluku o visini pojedinog materijalnog prava sadržanog u ovom Pravilniku koje nije izričito definirano donosi direktor Turističkog ureda.

Direktor Turističkog ureda odlučuje i o pravima i obvezama koja nisu uređena ovim Pravilnikom, a odnose se na prava vezana uz službu.

Iznosi materijalnih prava koji su navedeni u ovom Pravilniku iskazani su u netto iznosima.

Članak 54.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 07. srpnja 2003. godine.

Članak 55.

Pravilnik stupa na snagu danom objave na oglasnoj ploči Turističke zajednice grada Slunja

Predsjednik Turističkog vijeća

Jure Katić

