



PRAVILNIK O IZMJENAMA I DOPUNAMA PRAVILNIKA O RADU TURISTIČKE ZAJEDNICE OTOKA KRKA

Krk, 19.06.2023.

Br: 02/82-23

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), članka 18. stavak 1. točka 5. Zakona o turističkim zajednicama i promicanju hrvatskog turizma („Narodne novine“ br. 52/19, 42/20) te članka 23. stavak 1. točka 5. Statuta Turističke zajednice otoka Krka, Turističko vijeće Turističke zajednice otoka Krka na svojoj sjednici dana __.06.2023. donosi

PRAVILNIK O IZMJENAMA I DOPUNAMA

PRAVILNIKA O RADU

Turističke zajednice otoka Krka

Članak 1.

U Pravilniku o radu Turističke zajednice otoka Krka od 01.03.2022. godine Br: 02/17-22, u članku 6., stavak 3. i 4. mijenjaju se i glase:

“Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji se sklapa u pisanom obliku a sadržava podatke o:

- 1) strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
- 2) mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
- 3) nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
- 4) datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
- 5) tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
- 6) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, o načinu određivanja trajanja toga odmora
- 7) postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, o načinu određivanja otkaznih rokova
- 8) bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
- 9) trajanju radnog dana ili tjedna u satima
- 10) tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
- 11) pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji
- 12) trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Umjesto podataka iz stavka 3. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovog članka može se u ugovoru o radu uputiti na primjenu odgovarajućih odredbi ovog Pravilnika.”

Iza stavka 6. dodaju se stavci 7., 8. i 9. koji glase:

„U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

Za rad iz stavka 7. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada određenim Zakonom o radu.

Radnik koji radi u prostoru poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:

- 1) zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
- 2) trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
- 3) pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.”

Članak 2.

Članak 7. mijenja se i glasi:

“Ako se radnik privremeno upućuje na rad u inozemstvo duže od četiri uzastopna tjedna, pisani ugovor o radu, osim podataka iz članka 6. stavak 3. ovog Pravilnika mora sadržavati i podatke o:

- 1) državi u koju se upućuje i trajanju rada u inozemstvu
- 2) rasporedu radnog vremena
- 3) neradnim danima i blagdanima u kojima radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće
- 4) novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća
- 5) drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu
- 6) poveznici na jedinstvenu nacionalnu mrežnu stranicu o upućivanju radnika u državu članicu Europske unije u koju se radnik upućuje
- 7) pravu i uvjetima vraćanja iz inozemstva.

Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 2. do 5. ovoga članka može se u ugovoru o radu uputiti na primjenu odgovarajućih odredbi ovog Pravilnika.”

Članak 3.

U članku 10. iza stavka 1. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

„Iznimno od stavka 1. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust. Trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest (6) mjeseci.“

Dosadašnji stavci 2., 3., 4. i 5. postaju stavci 3., 4., 5. i 6.

Stavak 6. mijenja se i glasi:

„Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je jedan tjedan.“

Članak 4.

U članku 12. stavak 1. mijenja se i glasi:

“Ugovor o radu može se pod uvjetima utvrđenim Zakonom i Statutom Zajednice iznimno sklopiti na određeno vrijeme u najdužem trajanju od tri godine za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena, a osobito kada se radi o :

- 1) imenovanju direktora Zajednice kojeg na temelju javnog natječaja imenuje Turističko vijeće na vrijeme od četiri (4) godine
- 2) zamjeni privremeno nenazočnog radnika
- 3) vremenski i stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju opsega poslova
- 4) sudjelovanju na vremenski ograničenim projektima
- 5) obavljanju privremenih poslova za koje turistička zajednica ima iznimnu potrebu
- 6) drugim slučajevima utvrđenim zakonom.”

Članak 5.

Članak 13. mijenja se i glasi:

„S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 1. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

Iznimno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije te ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom.

Sklapanje ugovora o radu za direktora Zajednice na određeno vrijeme u trajanju od četiri (4) godine utvrđeno je Zakonom i Statutom Zajednice.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Istekom roka od tri godine odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.“

Članak 6.

U članku 16. dodaju se stavci 2. i 3. koji glase:

„Radnik koji najmanje šest mjeseci radi i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 2. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva.“

Članak 7.

U članku 25. dodaju se stavci 3. i 4. koji glase:

„Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 3. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva.“

Članak 8.

U članku 28. stavak 2. mijenja se i glasi:

„Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.“

Članak 9.

U članku 45. dodaju se stavci 3. i 4. koji glase:

„Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi. Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.“

Članak 10.

U članku 49. stavak 1. alineja 4. mijenja se i glasi:

“- za rad nedjeljom 50 %”

Članak 11.

U članku 50. stavak 3. briše se.

Članak 12.

U članku 57. dodaje se stavak 2. koji glasi:

„Iznimno, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.“

Članak 13.

U članku 70. stavak 1. u alineji 1. riječi: “1.200,00 kuna” zamjenjuju se riječima: 159,27 EUR“, a u alineji 2. riječi: “1.600,00 kuna” zamjenjuju se riječima: 212,36 EUR“.

Članak 14.

U članku 71. stavak 1. alineja 1., 2., 3., 4. i 5. mijenjaju se i glase:

- za 10 godina radnog staža	199,09 EUR
- za 15 godina radnog staža	265,45 EUR
- za 20 godina radnog staža	331,81 EUR
- za 25 godina radnog staža	398,17 EUR
- za 30 i više godina radnog staža	464,53 EUR “

Članak 15.

U članku 73. stavak 1. točka 5. mijenja se i glasi:

“5) danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti“

Članak 16.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave.

Predsjednik Turističkog vijeća
Turističke zajednice otoka Krka
Neven Komadina

Ovaj Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Turističke zajednice otoka Krka objavljen je na oglasnoj ploči dana 20.06.2023. godine te je stupio na snagu dana 28.06.2023. godine



Potvrđuje direktorica
Mr.sc. Majda Šale

Majda Šale

Predmet: Usklađenje Pravilnika o radu s odredbama Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (NN 151/2022)

Na temelju članka 65. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (NN 151/2022), koji je stupio na snagu 01. siječnja 2023. g., poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu s odredbama ovoga Zakona, u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu do 01. srpnja 2023. g.

Navedenim izmjenama Zakona o radu mijenja se i dopunjuje:

- Ugovor o radu na određeno vrijeme
- Oblik i obvezni sadržaj ugovora o radu
- Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme
- Ugovor o radu za stalne sezonske poslove
- Rad na izdvojenom mjestu rada
- Upućivanje radnika u inozemstvo
- Dodatan rad
- Nove i dopunjene odredbe zakonodavnog okvira kojim se povećava razina zaštite djece i maloljetnika u području rada
- Uvjeti rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu
- Niz zakonskih odredbi o pravima iz radnog odnosa radnika koji ostvaruju roditeljska i roditeljska prava u skladu s posebnim propisom
- Rad putem agencija za privremeno zapošljavanje
- Zakonske odredbe o probnom radu i o osposobljavanju radnika
- Niz zakonskih odredbi o radnom vremenu
- Plaćeni i neplaćeni dopust
- Nova odredba koja uređuje pravo radnika na odsutnost s posla zbog hitnih razloga
- Niz zakonskih odredbi o plaći
- Prestanak ugovora o radu
- Niz zakonskih odredbi o otkaznom roku, tijeku otkaznog roka i otpremnini
- Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa
- Sudska zaštita prava iz radnog odnosa i teret dokazivanja u radnim sporovima
- Zaštita dostojanstva radnika
- Jačanje sindikalnog djelovanja
- Dostava kolektivnih ugovora nadležnom tijelu
- Zakon o radu dopunjuje se novom glavom s naslovom – Rad putem digitalnih radnih platformi
- Propisivanje prekršaja i sankcija.

Slijedom navedenog u privitku se dostavlja prijedlog Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Turističke zajednice otoka Krka, koji je usklađen s odredbama navedenog Zakona, a kojeg donosi Turističko vijeće Turističke zajednice otoka Krka.

U Krku, 19. lipnja 2023.

Turistička zajednica otoka Krka

Mr.sc. Majda Šale, direktorica

Majda Šale

