



Županijska lučka uprava Crikvenica **- Upravno vijeće -**

Na temelju članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22) i članka 15. i članka 45. Statuta Županijske lučke uprave Crikvenica, Upravno vijeće Županijske lučke uprave Crikvenica na 17. sjednici održanoj dana 31. svibnja 2023. godine donijelo je

PRAVILNIK O RADU **ŽUPANIJSKE LUČKE UPRAVE CRIKVENICA**

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu Županijske lučke uprave Crikvenica (*u daljnjem tekstu: Pravilnik*) uređuje se sklapanje ugovora o radu; organizacija rada, zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika; postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad; radno vrijeme; odmori i dopusti; zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja; zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad; plaće; materijalna prava radnika; zabrana natjecanja radnika sa Županijskom lučkom upravom (*u daljnjem tekstu: Lučka uprava*); naknada štete; prestanak ugovora o radu; te ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa radnika Lučke uprave.

Ovaj Pravilnikom ne primjenjuje se radni odnos Lučke uprave i ravnatelja, osim ako na njegovu primjenu upućuje ugovor o radu.

Članak 2.

Riječi i pojmovi koji imaju rodno značenje korišteni u ovom Pravilniku odnose se jednako na muški i ženski rod bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu.

Članak 3.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Lučke uprave, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Svatko može slobodno, ravnopravno i pod jednakim uvjetima, na način propisan zakonom, ovim Pravilnikom i općim aktima Lučke uprave, zasnovati radni odnos s Lučkom upravom, ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen zakonom i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa na određenim poslovima određene zakonom, drugim propisom ili pravilnikom kojim se uređuje unutarne ustrojstvo i sistematizacija radnih mjesta u Lučkoj upravi.

Članak 5.

O potrebi zasnivanja radnog odnosa u Lučkoj upravi odlučuje ravnatelj Lučke uprave (*u daljnjem tekstu: ravnatelj*).

Radni odnos u Lučkoj upravi ne može se zasnovati ako u financijskom planu Lučke uprave nisu predviđena sredstva za plaće i materijalne rashode radnika, osim uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.

Članak 6.

Radni odnos u Lučkoj upravi zasniva se na temelju natječaja ili neposrednim sklapanjem ugovora o radu.

O potrebi raspisivanja javnog natječaja za zasnivanje radnog odnosa u Lučkoj upravi odlučuje ravnatelj, osim ako Upravno vijeće Lučke uprave (*u daljnjem tekstu: Upravno vijeće*) ne odluči drukčije.

Članak 7.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se pristupiti provjeri sposobnosti osobe koja želi zasnovati radni odnos za obavljanje određenih poslova.

O potrebi provjere sposobnosti osobe koja želi zasnovati radni odnos odlučuje ravnatelj.

Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi tročlano stručno povjerenstvo koje imenuje ravnatelj.

Pri provjeri sposobnosti iz članka 1. ovog članka zatražit će se od osobe koja želi zasnovati radni odnos da praktičnim radom pokaže u kojoj mjeri vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za obavljanje određenih poslova.

O rezultatima provjere stručnih i drugih vještina potrebnih za obavljanje određenih poslova sastavit će se zapisnik.

Na temelju prethodne provjere stručnih i drugih vještina potrebnih za obavljanje određenih poslova ravnatelj donosi odluku o zasnivanju radnog odnosa.

Članak 8.

S izabranom osobom s kojom Lučka uprava želi zasnovati radni odnos sklapa se Ugovor o radu.

Ugovor o radu sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Ugovor o radu iz stavka 3. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

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.

Iznimno od stavaka 4. ovoga članka, 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:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika,
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije,
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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 iz stavaka 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Lučka uprava s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od

prestanka radnog odnosa kod Lučke uprave do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Lučka uprava osigurat će radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Lučka uprava je dužna obavijestiti radnike koji su kod nje zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Lučke uprave sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod Lučke uprave i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Lučka uprava je dužna razmotriti mogućnost sklapanja takvog ugovora o radu iz te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako radnik Lučkoj upravi uputi naknadni sličan zahtjev dužna je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci.

Na ugovore koje Lučka uprava s radnikom sklapa na određeno vrijeme za sezonske poslove koji, u skladu s člankom 16. stavkom 2. Zakona o radu, mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci ne primjenjuju se odredbe iz stavaka 4. 5. i 8. ovoga članka.

Ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju do šest mjeseci sklapa ravnatelj samostalno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove ili ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju duljem od šest mjeseci ravnatelj može sklopiti samo uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu

Članka 9.

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz članka 10. ovoga pravilnika, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i Lučkom upravom, kao i trećima u poslovnom procesu,
2. načinu evidentiranja radnog vremena,
3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je Lučka uprava dužna nabaviti, instalirati i održavati odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi, te naknadi troškova u vezi s tim,
4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je Lučka uprava dužna naknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije,
5. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod Lučke uprave i
6. trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

Ugovor o radu na daljinu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na daljinu mora sadržavati:

1. podatke iz članka 10. ovoga Pravilnika,
2. podatak o pravu radnika da slobodno određuje gdje će obavljati rad i
3. podatke iz stavka 1. ovoga članka, osim točaka 3. i 4. čiju primjenu radnik i Lučka uprava mogu ugovoriti.

Odredbe ovoga Pravilnika o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci primjenjuju se na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i na ugovor o radu na daljinu, ako to nije drukčije uređeno ovim Pravilnikom, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Lučke uprave ili ugovorom o radu.

Radnik koji radi u prostoru Lučke uprave može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od Lučke uprave 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 ili
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.

Radnik koji je s Lučkom upravom ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz prethodnog stavka ovoga članka može zatražiti od Lučke uprave da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru Lučke uprave.

U slučaju iz st. 4. i 5. ovoga članka Lučka uprava je dužna zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgovodnim početkom primjene, dužna radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

Članak 10.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 11. ovog Pravilnika mora sadržavati odredbe 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, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Lučka uprava, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
8. brutoplaći, uključujući brutoiznos 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 i
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Članak 11.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Lučka uprava će prije početka rada radniku uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, koja mora sadržavati sve odredbe iz članka 10. stavka 1. ovog Pravilnika.

Ako Lučka uprava u roku iz stavka 1. ovog članka ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili radniku ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Lučka uprava je dužna radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja

prema posebnom propisu. Ako sudjeluje i u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika, dužan je u roku od mjesec dana od početka rada, odnosno od ugovaranja plaćanja radnika pisano obavijestiti o nazivu tijela kojem se obavljaju uplate.

Članak 12.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Lučku upravu o invalidnosti, invaliditetu, bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Lučka uprava može uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda snosi Lučka uprava.

Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan predložiti Lučkoj upravi točne i istinite podatke vezane za uspostavljanje evidencije iz oblasti rada, koju je Lučka uprava obavezan uspostaviti i voditi u skladu sa posebnim zakonom.

Radnici su obvezni Lučkoj upravi dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za:

- obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke sami snose štetne posljedice tog propusta.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 14.

Lučka uprava je dužna pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Lučka uprava je dužna upoznati radnika s opasnostima posla kojeg on obavlja, a dužna ga je i osposobiti za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Lučka uprava je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće.

Lučka uprava je radniku koji radi na daljinu dužan osigurati zaštitu privatnosti te je dužan radniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Lučka uprava ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor Lučke uprave radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i Lučke uprave i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom.

Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima

Članak 15.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati samo ravnatelj ili osoba koju ravnatelj za to posebno opunomoći.

Članak 16.

Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje li se osobni podaci radnika te obrađuju li se, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

Osoba iz prethodnog stavka mora uživati povjerenje radnika, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora trajno brižljivo čuvati kao povjerljive.

Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti, a osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti

PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 17.

Prilikom sklapanja ugovora o radu obavezno se ugovara probni rad.

Probni rad traje šest mjeseci.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 123. stavka 1. Zakona o radu.

Iznimno od stavka 2. 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 iz članka 86. Zakona o radu.

U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, 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 mjeseci.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i Lučka uprava pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Na otkaz iz stavka 8. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. Zakona.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

Ako su radnik i Lučka uprava tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. Zakona te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. Zakona o radu.

Pripravnici

Članak 18.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Lučka uprava može zaposliti kao pripravnika.

Ugovor o radu pripravnika sklapa se na određeno vrijeme.

Članak 19.

Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalan rad te i druga pitanja radnog odnosa pripravnika.

Prilikom sklapanja ugovora o radu pripravnika Lučka uprava imenuje mentora koji za vrijeme pripravničkog staža prati osposobljavanje pripravnika i na kraju tog staža provjerava pripravnikovu osposobljenost za samostalan rad, ako zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovor ili ovim Pravilnikom nije drukčije uređen postupak provjere osposobljenosti pripravnika za samostalan rad.

Mentor mora imati najmanje onaj stupanj stručne spreme koji ima pripravnik.

Članak 20.

Osposobljavanje pripravnika za samostalan rad (pripravnički staž) traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

Za trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.

Radi osposobljavanja za samostalan rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Članak 21.

Pripravnik ne može samostalno obavljati poslove za koje se osposobljava.

Stručno osposobljavanje za rad

Članak 22.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Lučka uprava može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja. Stručno osposobljavanje za rad može trajati koliko i pripravnički staž.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 23.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama ravnatelja ili druge ovlaštene osobe Lučke uprave, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Lučka uprava.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Lučke uprave za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredila Lučka uprava.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po nalogu Lučke uprave, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredila Lučka uprava ili na mjestu koje je odabrao radnik.

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 24.

Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme.

Puno radno vrijeme ne smije biti duže od 40 sati tjedno.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Lučku upravu o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s Lučkom upravom, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Lučka uprava je dužna razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 25.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslovi iz stavka 1. ovog članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme se izjednačuje s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 26.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev Lučke uprave dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Lučku upravu da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Lučka uprava je dužna pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno. Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika, a 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 Lučkoj upravi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Lučka uprava, ako radnik kod iste obavlja dodatan rad, ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 27.

Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

Puno radno vrijeme može biti jednokratno, dvokratno i smjensko.

Ako dnevni ili tjedni raspored nije određen propisom, sporazumom sklopljenim s Radničkim vijećem ili ugovorom o radu, o dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje ravnatelj pisanom odlukom.

Tjedni raspored radnog vremena određuje se od ponedjeljka do petka.

Ravnatelj mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed. Iznimno kada je u slučaju nastanka prijeko potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, Lučka uprava je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužna obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni. Pod prijetkom potrebom se podrazumijevaju one okolnosti koje Lučka uprava nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom. Obavijest radniku može biti i usmena.

Prilikom pobižeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu Lučka uprava je dužna prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 28.

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.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Iznimno od odredbe prethodnog stavka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Lučkoj upravi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave Lučkoj upravi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c Zakona o radu, a koji je kod Lučke uprave u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od Lučke uprave, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena. Lučka uprava je dužna, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovdnim početkom

primjene. U slučaju kada je radnik koji je s Lučkom upravom privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena može predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu koji je utvrdila Lučka uprava.

Lučka uprava je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužna pisanim putem odgovoriti radniku na ranije navedeni zahtjev u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od zaprimanja zahtjeva.

Preraspodjela radnog vremena može se odrediti samo za neke unutarnje ustrojstvene jedinice Lučke uprave.

O preraspodjeli radnog vremena odlučuje ravnatelj.

Noćni rad

Članak 29.

Noćni rad je rad kojeg radnik, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između dvadeset i dva sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana.

Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Lučka uprava ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlašteni liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta.

Rad u smjenama

Članak 30.

Rad u smjenama je organizacija rada u Lučkoj upravi prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Članak 31.

Lučka uprava je dužna noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.

Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, Lučka uprava je dužna omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu.

Troškove zdravstvenog pregleda snosi Lučka uprava.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 32.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (*stanku*) od najmanje trideset minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovog članka, ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenja stanke.

Dnevni odmor

Članak 33.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset i 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, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje osam sati neprekidno, pod uvjetom da se tom radniku omogući korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni odmor.

Tjedni odmor

Članak 34.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset i četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 33. Ovog Pravilnika.

Radnik ima pravo koristiti tjedni odmor subotom i nedjeljom, a iznimno i ponedjeljkom ako mu se zbog organizacije rada ne može omogućiti korištenje tjednog odmora subotom i nedjeljom.

Ako radnik ne može koristiti odmor na način naveden u prethodnom stavku ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje odmora u razdoblju određenom ugovorom o radu, koje ne može biti duže od dva tjedna.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ne mogu iskoristiti odmor iz stavka 1. ovoga članka zbog objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, uz koji se ne pribraja dnevni odmor iz članka 74. zakona kojim se uređuje rad.

Godišnji odmor

Članak 35.

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

Radnik koji radi na poslovima na kojima ga, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Članak 36.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

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

Članak 37.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana stječe pravo na puni godišnji odmor određen na način propisan odredbama članka 35. ovog Pravilnika nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

Članak 38.

Odredbe članka 35. i 37. ovog Pravilnika ne isključuju pravo ravnatelja odrediti i veći broj dana godišnjeg odmora za sve ili pojedine radnike.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 39.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu pripadajućeg punog godišnjeg odmora određenog na način propisan odredbama članka 35. i 38. ovog Pravilnika za svakih navršenih mjesec dana rada, u slučaju:

1. ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 38. stavak 1. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor;
2. ako radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 38. stavka 1. ovog Pravilnika ili
3. ako radni odnos prestaje prije dana 1. srpnja.

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

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 40.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da radi, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 41.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Lučka uprava je dužna radniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor na koji je stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se u visini naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 42.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

Radnik može koristiti godišnji odmor u više od dva dijela samo u sporazumu s Lučkom upravom.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 43.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 42. stavka 3. ovog Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do dana 30. lipnja iduće godine.

Dio neiskorištenog godišnjeg odmora iz članka 42. stavka 3. ovog Pravilnika radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovog 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 te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti do dana 30. lipnja iduće godine.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Lučka uprava nije omogućila do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 44.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj u skladu s ovim Pravilnikom.

Ravnatelj utvrđuje plan godišnjih odmora te do kraja ožujka tekuće godine i o rasporedu korištenja obavještava radnike.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Radnik se mora najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kad on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti ravnatelja najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Plaćeni dopust

Članak 45.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (*plaćeni dopust*), za važne osobne potrebe i to kako slijedi:

• sklapanje braka	5 radna dana
• rođenje djeteta	3 radna dana
• smrt člana uže obitelji	5 radna dana
• smrt člana šire obitelji	2 radna dana
• selidbu u drugo mjesto prebivanja	2 radna dana
• teške bolesti člana uže obitelji	5 radna dana
• elementarne nepogode koja je oštetila njegovu imovinu	3 radna dana

Članom uže obitelji iz prethodnog stavka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Radnik po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s Lučkom upravom ne dogovori drukčije. Pod darivanjem krvi smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi. O namjeri

darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti Lučku upravu najmanje tri dana unaprijed i to pravo radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

Članak 46.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada.

Pravo iz stavka 1. ovog članka radnik ostvaruje u trajanju koje je potrebno za obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje, u skladu s odlukom ravnatelja.

Plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka u trajanju do mjesec dana radniku odobrava ravnatelj, dok plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka u trajanju dužem od mjesec dana radniku odobrava ravnatelj uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.

Neplaćeni dopust

Članak 47.

Ravnatelj može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka u trajanju do mjesec dana radniku odobrava ravnatelj, dok neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka u trajanju dužem od mjesec dana radniku odobrava ravnatelj uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

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.

Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

Lučka uprava može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.

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

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost. Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla smatra se vremenom provedenim na radu.

ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 48.

Lučka uprava ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njene trudnoće rođenja ili dojenja djeteta niti joj za vrijeme trajanja radnog odnosa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu za obavljanje drugih poslova pod nepovoljnijim uvjetima, osim na njen prijedlog.

Lučka uprava ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Lučka uprava je dužna za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Ako Lučka uprava nije u mogućnosti postupiti na način propisan prethodnim stavkom radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 3. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu. Dodatak ugovora o radu ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Članak 49.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim potporama, Lučka uprava ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza Lučkoj upravi bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti Lučku upravu o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 50.

Nakon isteka roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora Lučku upravu obavijestiti najmanje 30 dana prije.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, Lučka uprava mu je dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 51.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, Lučka uprava ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

Zabrana iz stavka 1. ovog članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme istekom vremena na koji je sklopljen.

Članak 52.

Radniku koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojeg nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Lučka uprava je dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Ako Lučka uprava nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Lučka uprava mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Članak 53.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Lučku upravu o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 54.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Lučka uprava je dužna, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Lučka uprava je dužna prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Ako je Lučka uprava poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Lučka uprava radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

Članak 55.

Radničko vijeće može uskratiti suglasnost na otkaz ugovora o radu samo ako Lučka uprava ne dokaže da je poduzela sve što je u njenoj moći da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako ne dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz, odnosno ako isto nije utemeljeno i ne postoji sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Za arbitra ovlaštenog donijeti odluku iz stavka 2. ovog članka određuje se predsjednik Trgovačkog suda u Rijeci.

Članak 56.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Lučka uprava ne može osigurati odgovarajuće poslove, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 54. ovoga Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 57.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Lučka uprava.

PLAĆE I OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Plaće

Članak 58.

Plaća je primitak radnika koji Lučka uprava isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

Lučka uprava je dužna radniku obračunati i isplatiti plaću iz stavka 1. ovoga članka, koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Plaća se sastoji od osnovne plaće i dodataka.

Osnovna plaća je fiksni iznos plaće koji pripada radniku za obavljeni rad u skladu s odredbama ovog Pravilnika.

Dodaci su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).

Stimulacija se može isplatiti radniku za svojim osobnim zalaganjem na radu ostvaruje učinak iznad normalnog učinka koji se odražava na rezultat poslovanja i kvalitetu usluge koju pruža Lučka uprava.

Plaća se ugovara u bruto iznosu.

Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru Lučke uprave radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru Lučke uprave radi na istim ili sličnim poslovima.

Članak 59.

Osnovna plaća radnika ugovara se kao umnožak osnovice za obračun plaće i koeficijenta složenosti poslova i uvećava za 0,5% za svaku navršenu godinu staža osiguranja, ali ne više od 10%.

Osnovicu za obračun plaća donosi Upravno vijeće.

Koeficijent složenosti poslova određuje se za pojedina radna mjesta kako slijedi:

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT SLOŽENOSTI
ravnatelj	5
voditelj Službe lučkog redarstva	2,5
voditelj Službe financijsko-računovodstvenih poslova – računovođa	2,5
voditelj Službe pravnih, kadrovskih i općih poslova – pravnik	2,5
voditelj Službe tehničkih poslova održavanja	2,5
lučki redar	2,25
administrativni tajnik	2,25
knjigovođa	1,75
građevinski tehničar	1,75
pomoćni lučki redar	1,5

Članak 60.

Stimulacija se može isplatiti jednom ili više radnika koji svojim osobnim zalaganjem na radu ostvaruje učinak iznad normalnog učinka.

Ukupni iznos sredstava za stimulaciju koji se može isplatiti radnicima utvrđuje se u financijskom planu Lučke uprave.

Odluku o isplati stimulacije radniku donosi ravnatelj ili Upravno vijeće.

Odluku o isplati stimulacije ravnatelju donosi Upravno vijeće.

Članak 61.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi radnik ima pravo na povećanu plaću i to:

• za otežane uvjete rada	20%
• za rad blagdanima i praznicima	30%
• za rad nedjeljom za svaki sat rada	50%
• noćni rad	30%
• prekovremeni rad	50%

Ukupno uvećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka može iznositi maksimalno 50% za svaki sat rada, te se može povećati za još 50% za svaki sat rada ukoliko se radi o prekovremenom radu.

Članak 62.

Plaća pripravnika ugovara se u iznosu od osamdeset posto osnovne plaće radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

Članak 63.

Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun. Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, iznos ostalih primitaka i primitaka radnika na temelju radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se u rokovima određenim ugovorom o radu, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

Ako je za obavljanje rada ugovoreno ili utvrđeno ostvarivanje prava radnika na primitak u naravi, Lučka uprava ga je dužan radniku omogućiti do kraja tekućeg mjeseca za koji ostvaruje to pravo.

Članak 64.

Lučka uprava je dužna, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Ako Lučka uprava na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti dužna je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku dostaviti:

1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju,

2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

Pod naknadom za neiskorišteni godišnji odmor iz ovoga članka podrazumijeva se naknada za neiskorišteni godišnji odmor iz članka 82. Zakona o radu.

Lučka uprava je dužna u obračunu plaće ili naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik, u skladu s člankom 90.a Zakona o radu, ostvaruje na temelju radnog odnosa.

Članak 65.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu radnik ima pravo na naknadu plaće te se navedenim aktima određuje razdoblje za koje se naknada isplaćuje na teret Lučke uprave.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom Lučke uprave ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

Ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.

Iznimno od stavaka 4. i 5. ovoga članka, 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.

Naknada plaće je naknada plaće u brutoiznosu koja se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

Članak 66.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

Ostala materijalna prava radnika

Članak 67.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom i međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte.

Članak 68.

Radnik ima pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe u iznosu koji Lučka uprava prema poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

Radnik ima pravo na dnevnicu koja se isplaćuje u punom ili umanjenom iznosu, ovisno od trajanja službenog putovanja i drugim uvjetima utvrđenim mjerodavnim zakonskim i podzakonskim propisima.

Članak 69.

Radnik ima pravo na potporu zbog invalidnosti, potporu za slučaj smrti, potporu u slučaju smrti člana uže obitelji i potporu zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana u iznosima koje Lučka uprava prema poreznim propisima može kao neoporezive isplatiti radniku.

Članak 70.

Radniku se mogu isplatiti prigodne godišnje nagrade (*božićnica, regres za godišnji odmor, nagrade za vjernost i sl.*), darovi za djecu starosti do petnaest godina te otpremnine radi odlaska u mirovinu u iznosu koji Lučka uprava prema poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

Materijalna prava iz stavka 1. ovog članka mogu se odobriti samo ako su za to predviđena sredstva u financijskom planu Lučke uprave.

Odluku o odobravanju materijalnih prava iz stavka 1. ovog članka radniku donosi ravnatelj ili Upravno vijeće.

Odluku o odobravanju materijalnih prava iz stavka 1. ovog članka ravnatelju donosi Upravno vijeće.

NAKNADA ŠTETE

Članak 71.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Lučkoj upravi dužan ju je popraviti.

Ako se šteta ne može popraviti, radnik je dužan naknaditi ju u novcu.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao. Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici odgovorni i štetu u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 72.

Visina štete utvrđuje se na temelju knjigovodstvene vrijednosti ili procjenom po ovlaštenom sudskom vještaku.

Ako bi utvrđivanje opsega i visine štete bilo praćeno poteškoćama ili bi troškovi procjene bili nerazmjerni visini štete, smatrat će se da je visina štete procijenjena na 400,00 €.

Članak 73.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadila Lučka uprava, radnik je dužan Lučkoj upravi naknaditi iznos naknade isplaćen trećoj osobi.

Članak 74.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Lučka uprava je dužna radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Lučka uprava uzrokovala radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 75.

Ugovor o radu između radnika i Lučke uprave prestaje:

- smrću radnika i prestankom Lučke uprave;
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- kada radnik navrší šezdeset i pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Lučka uprava i radnik drukčije ne dogovore;
- sporazumom radnika i Lučke uprave;
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad;
- otkazom ili
- odlukom nadležnog suda.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 76.

Sporazum o prestanku ugovora o radu između Lučke uprave i radnika sklapa se u pisanom obliku.

Sporazumom iz stavka 1. ovoga članka uređuju se prava i obveze ugovornih strana uslijed prestanka radnog odnosa.

Članak 77.

Ugovor o radu, neovisno o tome je li sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme, može prestati otkazom.

Lučka uprava može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (*redoviti otkaz*) ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

1. ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (*poslovno uvjetovani otkaz*);
2. ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (*osobno uvjetovan otkaz*);
3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (*otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika*) ili
4. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Radnik može u svako doba otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (*redoviti otkaz*) bez navođenja razloga.

Članak 78.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Lučka uprava ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako ga ne može obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Lučka uprava vodi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 79.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, Lučka uprava je dužna radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u

slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Lučke uprave da to učini.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Lučka uprava je dužna omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Lučke uprave da to učini.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 80.

Lučka uprava i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (*izvanredni otkaz*), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članka 81.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 82.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Lučka uprava je dužna omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Lučke uprave da to učini.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 83.

Otkaz mora imati pisani oblik. Lučka uprava mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje u skladu s pravilima o dostavi iz ovog Pravilnika.

Otkazni rok

Članak 84.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće;
2. korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama;
3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti ili
4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad. Iznimno, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je Lučka uprava prije početka toga razdoblja otkazala ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg Lučka uprava nije oslobodila od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznog roka.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 85.

U slučaju redovitog otkaza, ako Lučka uprava otkazuje ugovor o radu, ugovara se otkazni rok u trajanju propisanom zakonom kojim se uređuje rad.

U slučaju redovitog otkaza, ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ugovara se u trajanju mjesec dana, osim ako Lučka uprava na zahtjev radnika ne odluči da otkazni rok može trajati i kreće.

Članak 86.

Ako radnik na zahtjev Lučke uprave prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Lučka uprava mu je dužna isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Članak 87.

Za vrijeme otkaznog roka, radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 88.

Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Lučka uprava otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (*otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora*).

Ako radnik prihvati ponudu Lučke uprave, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Lučka uprava, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od petnaest dana u kojem radnik može od Lučke uprave zahtijevati ostvarenje povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredila Lučka uprava, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Otpremnina

Članak 89.

Radnik kojem Lučka uprava otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnoga trajanja radnog odnosa s Lučkom upravom.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Pravo na otpremninu radnik ostvaruje u opsegu i visini utvrđenim zakonom kojim se uređuje rad.

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 90.

O pravima i obvezama koje iz radnog odnosa imaju radnici Lučke uprave odlučuje ravnatelj.

Radnik koji smatra da mu je Lučka uprava povrijedila neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dana primitka odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Lučke uprave ostvarenje toga prava.

O zahtjevu radnika za ostvarenje prava iz radnog odnosa iz stavka 2. ovog članka odlučuje Upravno vijeće.

Ako Lučka uprava u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 2. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Lučkoj upravi nije podnio zahtjev iz stavka 2. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 91.

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

Diskriminacija iz stavka 1. ovog članka zabranjena je na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Diskriminacijom iz stavka 1. ovog članka smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 2. ovog članka kao i stavljanje u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove iz stavka 2. ovog članka.

Diskriminacijom iz stavka 1. ovog članka zabranjena je u pogledu radnika i osobe koja traži zaposlenje u Lučkoj upravi.

Lučka uprava je dužna zaštititi osobe iz stavka 4. ovog članka od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s mjerodavnim zakonima.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 92.

Lučka uprava štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada, odnosno obavljanja posla, od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima oni redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s mjerodavnim zakonima. Lučka uprava ne tolerira bilo koje oblike diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja njenih radnika, kao ni bilo koje oblike takvog postupanja radnika Lučke uprave prema osobama s kojima radnici Lučke uprave dolaze u dodir.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja na način da Lučka uprava radnicima osigura uvjete rada u kojima oni neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 91. stavka 2. ovog Pravilnika koje za cilj ima ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 93.

Ravnatelj je dužan uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje imenovati osobu Povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika (*u daljnjem tekstu: Povjerenik*) koja je, osim njega, ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (*u daljnjem tekstu: pritužba*).

Ime i prezime, adresa mjesta rada, broj telefona, adresa e-pošte odnosno i drugi kontakt Povjerenika bit će u pisanom obliku dostavljeni svim radnicima Lučke uprave, odnosno predani novim radnicima Lučke uprave prilikom sklapanja ugovora o radu.

Povjerenik je dužan, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Sva prava i obveze Povjerenika iz ovog Pravilnika može izvršavati i ravnatelj.

Članak 94.

Pritužba se Povjereniku podnosi u pisanom obliku ili usmeno, u kojem slučaju Povjerenik sastavlja pisanu bilješku koju potpisuje radnik koji pritužbu podnosi.

Povjerenik je dužan bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Povjerenik u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Povjerenik sam odlučuje o radnjama iz stavka 3. ovog članka koje će poduzeti kako bi proveo dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja, ali ih mora provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe u postupku te kojim se u najmanjoj mjeri šteti djelatnosti Lučke uprave.

Svi podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni te ih se kao takve ne smije iznositi, otkrivati ili na bilo koji način učiniti dostupnima, osim u slučaju kada isto naloži nadležni sud u eventualnom sudskom postupku.

Svi radnici u radnom odnosu s Lučkom upravom dužni su u cijelosti i potpuno surađivati s Povjerenikom, odazvati se svakom njegovu pozivu te mu priopćiti sve podatke važne za dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Postupanje protivno obvezi iz stavaka 5. i 6. ovog članka te svako drugo onemogućavanje Povjerenika u postupanju predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 95.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja Povjerenik će sastaviti zapisnik ili bilješku.

Zapisnik iz stavka 1. ovog članka u pravilu će se sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno

uznemiravala, te u slučaju njihova suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju.

U zapisniku iz stavka 1. ovog članka posebno će se navesti da je Povjerenik sve nazočne upozorio da su svi podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorio na posljedice odavanja te tajne.

Bilješka iz stavka 1. ovog članka u pravilu će se sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje Povjerenik i zapisničar koji ju je sastavio.

Članak 96.

Ako Povjerenik smatra potrebnim zaštititi podnositelja pritužbe prije donošenja odluke u postupku zaštite dostojanstva radnika, on će posebnom odlukom odlučiti o utvrđivanju privremenih mjera za zaštitu podnositelja pritužbe (*u daljnjem tekstu: privremene mjere*).

Privremene mjere iz stavka 1. ovog članka mogu biti:

1. oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze rada;
2. udaljenje s rada radnika protiv kojega je pritužba podnesena ili
3. oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio.

Privremene mjere iz stavka 2. ovog članka utvrđuju se za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe te se o njima obavještava ravnatelj i Upravno vijeće.

U slučaju utvrđenja privremene mjere oslobađanja podnositelja pritužbe od obveze rada, on ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio, dok u slučaju utvrđenja privremene mjere oslobađanja podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio, on ima pravo na plaću u iznosu prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Članak 97.

Nakon provedenog postupka Povjerenik će u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Ako Povjerenik utvrdi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, on će u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan te će predložiti ravnatelju da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala otkaze ugovor o radu ili primjeni neku drugu mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa i/ili predložiti poduzimanje nekih drugih mjera, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Mjere zbog povrede obveze iz radnog odnosa iz stavka 2. ovog članka mogu biti:

1. pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa;
2. pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa sa ukazivanjem na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze iz radnog odnosa;
3. redoviti otkaz ugovora o radu ili
4. izvanredni otkaz ugovora o radu.

Druge mjere iz stavka 2. ovog članka mogu biti:

1. pisano upozorenje;
2. pisano upozorenje sa ukazivanjem na mogućnost raskida ugovora na temelju kojeg osoba obavlja poslove za Lučku upravu;
3. raskid ugovora na temelju kojeg osoba obavlja poslove za Lučku upravu;
4. pisano upozorenje sa ukazivanjem na mogućnost prekida poslovanja odnosno raskida ugovora na temelju kojeg se obavljaju poslovi za Lučku upravu;
5. prekid poslovanja odnosno raskid ugovora na temelju kojeg se obavljaju poslovi za Lučku upravu ili
6. pokretanje postupka popravljivanja odnosno naknade štete.

Uz predlaganje izricanja mjera iz stavaka 3. i 4. ovog članka Povjerenik može predložiti da se podnositelju pritužbe ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, uz zadržavanje iste razine prava.

Ako Povjerenik utvrdi kako ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, odbit će pritužbu.

Članak 98.

Ravnatelj će, nakon provedenog postupka, na temelju odluke i prijedloga Povjerenika, poduzeti mjere iz članka 97. ovog Pravilnika koje su primjerene određenom slučaju, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, te osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa iz članka 97. stavka 3. ovog Pravilnika i/ili druge mjere iz članka 97. stavka 4. ovog Pravilnika.

Ravnatelj u poduzimanju mjera koje su primjerene određenom slučaju iz stavka 1. ovog članka, nije vezan prijedlogom Povjerenika iz članka 97. stavka 2. ovog Pravilnika, ali ako izrekne mjeru ili mjere različite od onih koje je predložio Povjerenik, isto je dužan pisano obrazložiti, uz navođenje mjere ili mjera koje je predložio Povjerenik.

Ako je donošenje kojih od drugih mjera iz članka 97. stavka 4. ovog Pravilnika u nadležnosti Upravnog vijeća, ravnatelj će te mjere predložiti Upravnom vijeću na razmatranje i odlučivanje.

Članak 99.

Ako Lučka uprava u roku od osam dana od dostave pritužbe ne poduzme mjere koje su primjerene određenom slučaju, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ili ako je očito kako mjere koje je poduzeo nisu primjerene, podnositelj pritužbe koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 100.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Lučka uprava zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan podnijeti i dostaviti pritužbu Lučkoj upravi i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da zatraži zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijesti Lučku upravu u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka, kao i u slučaju iz članka 99. ovog Pravilnika, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Lučka uprava može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 2. ovoga članka.

POSEBNO O DOSTAVI

Članak 101.

Lučka uprava dostavlja svoje odluke i druga pismena radnicima u sjedištu Lučke uprave ili ih dostavlja putem pošte preporučenom pošiljkom, odnosno neposredno putem svojih djelatnika na adresu prebivališta, odnosno boravišta.

Ako Lučka uprava dostavlja odluke i pismena na adresu prebivališta, odnosno boravišta, smatra se da je adresa prebivališta, odnosno boravišta ona koja je naznačena na ugovoru o radu.

Članak 102.

Ako radnik tijekom radnog odnosa promijeni adresu prebivališta, odnosno boravišta, dužan je o tome obavijestiti Lučku upravu pisanim putem u roku od osam dana od dana nastupanja tih okolnosti.

Propust radnika da postupi u skladu s odredbom stavka 1. ovog članka ide na štetu radnika i smatra se u uređenju međusobnih prava i obveza radnika i Lučke uprave da se radniku pismena dostavljaju na adresu iz ugovora o radu.

Članak 103.

Odluka o otkazu ugovora o radu ili koje drugo pismeno čiji primitak veže nastupanje kakvih pravnih posljedica iz radnog odnosa dostavlja se radniku preporučenom pošiljkom s povratnicom sukladno članku 101. i 102. ovog Pravilnika.

Dostava odluka o otkazu ugovora o radu, odluka donesenih u postupcima iz članka 133. Zakona o radu te dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Lučka uprava upućuje radniku dostavljaju se radniku na radnom mjestu ili u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da Lučka uprava zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio kao i da je radnik dao Lučkoj upravi izjavu da to može isprintati.

Dostava odluka o otkazu ugovora o radu obavlja se u pravilu na radnom mjestu uz potpis radnika i osobe koja je dostavu izvršila uz naznaku datuma primitka.

Dostava se može obaviti i poštom i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu na adresu koju je Radnik zadnju prijavio Lučkoj upravi. Dostava se smatra urednom, ako je primitak pošiljke svojim potpisom potvrdio radnik ili odrasli član njegova kućanstva.

Ako radnik odbije primiti odluke i druge akte iz ovoga članka na radnom mjestu osoba koja odluku dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika, a te će uz svoj potpis zabilježiti razlog odbijanja, mjesto gdje je odluka ostavljena i datum pokušaja dostave, te će istog dana kopiju odluke izvjesiti na oglasnu ploču s naznakom datuma kada je dostava pokušana. Po proteku 8 dana smatrat će se da je dostava valjano izvršena.

Također ukoliko se dostava odluke vrši putem pošte budući da radnik nije dostupan Lučkoj upravi na radnom mjestu zbog odsutnosti sa rada, a dostava se ne može izvršiti iz razloga što Lučkoj upravi nije poznato prebivalište ili boravište Radnika odnosno poštanski ured vrati odluku ili drugi akt kao neuručen, vrati pošiljku sa adrese koju je radnik prijavio Lučkoj upravi s naznakom „nepoznati primatelj“, ili zato što radnik odbijanja prijem dostave Lučka uprava će izvršiti dostavu objavom na oglasnoj ploči Lučke uprave. Dostava se smatra izvršenom po isteku osam dana objave na oglasnoj ploči Lučke uprave.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 104.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu istekom osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Lučke uprave.

KLASA: 342-01/23-01/60

URBROJ: 2107-1-8-23-1

U Crikvenici, 31. svibnja 2023. godine

Predsjednica Upravnog vijeća
Županijske lučke uprave Crikvenica



Davorica Vukelić, univ. spec. oec.

Utvrđuje se da je Pravilnik o radu Županijske lučke uprave Crikvenica objavljen na oglasnoj ploči Lučke uprave dana 31. svibnja 2023. godine te da je stupio na snagu 9. lipnja 2023. godine.

Ravnatelj
Županijske lučke uprave Crikvenica



Mario Kružić, mag.oec.