



REPUBLIKA HRVATSKA
PRIMORSKO-GORANSKA ŽUPANIJA
ŽUPANIJSKA LUČKA UPRAVA KRK
UPRAVNO VIJEĆE

PRAVILNIK O RADU ŽUPANIJSKE LUČKE UPRAVE KRK

lipanj 2023. godine

SADRŽAJ

I.	OPĆE ODREDBE.....	4
II.	SKLAPANJE UGOVORA O RADU	4
1.	Zasnivanje radnog odnosa	4
2.	Ugovor o radu.....	6
III.	ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA.....	7
IV.	PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD.....	8
1.	Ugovaranje i trajanje probnog rada	8
2.	Pripravnici.....	8
3.	Stručno osposobljavanje za rad	9
V.	RADNO VRIJEME.....	12
1.	Pojam radnog vremena	12
2.	Puno i nepuno radno vrijeme.....	13
3.	Skraćeno radno vrijeme	13
4.	Prekovremeni rad	13
5.	Raspored radnog vremena.....	13
6.	Preraspodjela radnog vremena	14
7.	Noćni rad	14
8.	Rad u smjenama	14
VI.	ODMORI I DOPUSTI.....	15
1.	Stanka	15
2.	Dnevni odmor	15
3.	Tjedni odmor	15
4.	Godišnji odmor	16
5.	Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora	16
6.	Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora.....	16
7.	Naknada za neiskorišteni godišnji odmor	16
8.	Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima	17
9.	Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu.....	17
10.	Raspored korištenja godišnjeg odmora.....	17
11.	Plaćeni dopust	17
12.	Neplaćeni dopust	18
VII.	ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA	18
VIII.	ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD	19
IX.	PLAĆE I OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA.....	20

1.	Plaće	21
2.	Ostala materijalna prava radnika	22
X.	NAKNADA ŠTETE	24
XI.	PRESTANAK UGOVORA O RADU	24
1.	Redoviti otkaz ugovora o radu	25
2.	Izvanredni otkaz ugovora o radu	25
3.	Oblik, obrazloženje i dostava otkaza	26
4.	Otkazni rok	26
5.	Najmanje trajanje otkaznog roka	26
6.	Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora	27
7.	Otpremnina	27
XII.	OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	27
1.	Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa	27
2.	Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije	28
XIII.	POSEBNO O DOSTAVI	31
XIV.	ZAVRŠNE ODREDBE	32

Na temelju članka 26. i 233. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), članka 52. Statuta Županijske lučke uprave Krk te članka 8. Poslovnika o radu Upravnog vijeća Županijske lučke uprave Krk, Upravno vijeće Županijske lučke uprave Krk na sjednici održanoj dana 14. lipnja 2023. godine donijelo je

PRAVILNIK O RADU ŽUPANIJSKE LUČKE UPRAVE KRK

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu Županijske lučke uprave Krk (*u daljnjem tekstu: Pravilnik*) uređuje se sklapanje ugovora o radu; zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika; 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; ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa radnika Lučke uprave; postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika; te mjere zaštite od diskriminacije.

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.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. 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 unutarnje 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.

Radni odnos u Lučkoj upravi ne može se zasnovati ako radno mjesto nije predviđeno pravilnikom kojim se uređuje unutarnje ustrojstvo i sistematizacija radnih mjesta u Lučkoj upravi

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 sposobnost 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 rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, smatra se :

- sezonski posao,
- zamjena privremeno nenazočnog radnika,
- vremenski i stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju opsega poslova,
- obavljanju privremenih poslova za koje poslodavac ima iznimnu potrebu,
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata,
- sudjelovanju na vremenski ograničenim projektima,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Članak 8.a

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 prethodnog stavka 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, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

Pod pojmom povezanih poslodavaca iz prethodnog stavka ovoga članka, smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima,

poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

Iznimno od stavaka 1. i 2. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući 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.

Istekom roka od tri godine iz prethodnih stavaka ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani 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.

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

Lučka uprava osigurati 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.

2. Ugovor o radu

Članka 9.

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.

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 promjenljivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati, nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
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 danu 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 Poslodavac, 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 iz članka 54. Zakona ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Umjesto odredbi pod točkama 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, u ugovoru o radu može se uputiti na primjenu odgovarajućih odredbi ovog Pravilnika.

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 dužna je radniku uručiti primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje i primjerak prijave na obvezno mirovinsko osiguranje u roku od 8 dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

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 predočiti Lučkoj upravi točne i istinite podatke vezane za uspostavljanje evidencije iz oblasti rada, koju je poslodavac obavezan uspostaviti i voditi u skladu sa posebnim zakonom.

Radnik je dužan sve promjene podataka koje je Lučka uprava evidentirala na temelju njegove izjave prilikom sklapanja ugovora o radu, prijaviti ravnatelju u roku od 15 dana računajući od dana nastanka promjene (*promjenu prebivališta, promjenu prezimena i dr.*)

III. 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.

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.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSoblJAVANJE ZA RAD

1. Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 17.

Prilikom sklapanja ugovora o radu obavezno se ugovara probni rad.

Probni rad traje šest mjeseci.

Iznimno od prethodne odredbe ovog članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegovog 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.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Ako su radnik i poslodavac 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 o radu, te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. Zakona o radu.

2. 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.

Osposobljavanje pripravnika za samostalan rad obavlja se sukladno posebnom programu.

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.

3. 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.

4. Obuka i usavršavanje radnika za rad

Članak 22.a

Lučka uprava najmanje jednom godišnje održava obuku radi usavršavanja radnika za obavljanje rada iz njihova opisa radnog mjesta.

Obuka se sastoji od predavanja i praktične obuke.

Program predavanja i obuke utvrđuje se posebnim pravilnikom.

Članak 22.b

Radi provjere redovne obuke i usavršavanja radnika Lučka uprava održava ispit jednom godišnje, u pravilu u travnju.

Ispit se sastoji od pisanog i usmenog dijela.

ispit se polaže pred ispitnom komisijom od tri člana koju imenuje Upravno vijeće Lučke uprave.

Način polaganja ispita uređuje se posebnim pravilnikom.

Članak 22.c

Smatra se da radnik koji ne položi ispit nema dovoljno znanja i vještina za obavljanje poslova na kojima radi te da nije sposoban obavljati rad.

Okolnost iz stavaka 1. ovog članka razlog je osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu.

4.a Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 22.d

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen temeljem dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.

Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu može se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

Poslovi koji su ovim ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, niti uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada niti radom na daljinu.

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 5. 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.

Članak 22.e

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku, osim podataka iz članka 15. stavka 1. Zakona o radu, 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 poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu

2. načinu evidentiranja radnog vremena

3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi te naknadi troškova u vezi s time

4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku, ako je rad ugovoren kao stalan ili u slučaju kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od deset 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 toga poslodavca

6. trajanju rada, odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

Odredbe Zakona o radu 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 Zakonom o radu, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

Članak 22.f

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

Poslodavac 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.

Poslodavac 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.

Članak 22.g

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

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, a osobito 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.

Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka, može zatražiti od poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.

U slučaju iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegovog usvajanja s odgovornim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

Ako poslodavac prihvati zahtjev iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.

4.b Dodatan rad radnika

Članak 22.h

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. Zakona o radu te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca, pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca će se na odgovarajući način primijeniti odredbe Zakona o radu koje uređuju zakonsku zabranu natjecanja.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

Članak 22.i

Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom, mora sadržavati podatke iz članka 15. stavka 1. Zakona o radu.

Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme, ne primjenjuju se odredbe članka 12. Zakona o radu.

Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen.

Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od šest uzastopnih mjeseci ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dozvoljen.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od šest mjeseci iz stavaka 6. i 7. ovoga članka.

Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 9. ovoga članka.

Na ugovor o dodatnom radu ne primjenjuju se odredbe članka 67. Zakona o radu.

Članak 22.j

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu, smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Na radnika koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca se, radi osiguranja uvjeta rada, na odgovarajući način primjenjuje odredba članka 63. stavaka 1., 2. i 3. Zakona o radu.

V. RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena

Članak 23.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan 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.

2. 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.

Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim 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.

3. 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.

4. Prekovremeni rad

Članak 26.

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

Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeka potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od 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 180 sati godišnje.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, može raditi prekovremeno samo ako dostavi Lučkoj upravi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

5. Raspored radnog vremena

Članak 27.

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, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Iznimno od prethodnog stavka ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijekne potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

Pod prijekom potrebom se, u smislu ovoga pravilnika, podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

Obavijest radniku može biti i usmena.

6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 28.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, 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, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu do 48 sati tjedno, samo ako dostavi Lučkoj upravi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodjela radnog vremena može se odrediti samo za neke unutarnje ustrojstvene jedinice Lučke uprave. O preraspodjeli radnog vremena odlučuje ravnatelj.

7. Noćni rad

Članak 29.

Noćni rad je rad kojeg radnik, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između dvadesetdva 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 ovlaštenu liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta.

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

8. 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.

VI. ODMORI I DOPUSTI

1. 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.

2. Dnevni odmor

Članak 33.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadesetčetiri 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 omogućí korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni odmor.

3. Tjedni odmor

Članak 34.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadesetčetiri 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 omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

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 33. ovog Pravilnika.

4. 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, razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju 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.

Ravnatelj može odrediti i veći broj dana godišnjeg odmora za sve ili pojedine radnike.

5. Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 39.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člancima 35. do 38. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 35. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 35. ovog Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

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

6. 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).

7. 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.

8. 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, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

9. 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.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

10. 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.

11. Plaćeni dopust

Članak 45.

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

• sklapanje braka	5 radna dana
• rođenje djeteta	5 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: bračni drug, izvanbračni drug ili životni partner, 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 koje s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

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

Radnici – dobrovoljni davatelji krvi ostvaruju pravo na jedan slobodan dan s naslova dobrovoljnog darivanja krvi na dan darivanja krvi, sukladno radnim obvezama.

Pod darivanjem krvi iz prethodnog stavka 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 posebnom propisom, uputila osobno davatelju krvi..

Članak 46.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog 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.

12. 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 koji uređuje socijalnu skrb.

Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 5. ovoga članka.

Radnik ima, tijekom jednog radnog dana pravo na odsutnost s posla, jednom u kalendarskoj godini, kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

VII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 48.

Lučka uprava ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njene trudnoće niti joj za vrijeme trajanja radnog odnosa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu za obavljanje drugih poslova, 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.

Ako trudnica odnosno žena koja doji dijete radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Lučka uprava joj je dužna ponuditi sklapanje sporazuma kojim će se odrediti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće uglavke ugovora o radu.

Sporazum iz prethodnog stavka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Ako Lučka uprava nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovog članka, radnica ima pravo na dopust uz naknadu plaće sukladno posebnom propisu, a istekom vremena iz stavka 3. ovog članka prestaje i sporazum iz istoga stavka, te se radnica vraća na poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Članak 49.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Lučka uprava ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od navedenih prava.

Okolnosti iz stavka 1. ovog članka ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te ostala prava navedena u stavku 1. ovog članka, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. Ugovor se može otkazati najkasnije 15 dana prije onog dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 50.

Nakon protoka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, 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 na poslovima koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Lučka uprava je dužna radnika iz stavka 1. ovog članka vratiti na poslove na kojima je prije radio u roku od mjesec dana od dana kad ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja tih prava.

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovog 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.

VIII. 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, ovlaštenu specijalist medicinu 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.

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 ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Lučka uprava je dužna, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Članak 55.

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

Lučka uprava može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

Radničko vijeće može uskratiti suglasnost na otkaz ugovora o radu samo ako Lučka uprava ne dokaže da je poduzela sve što je u njejoj 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 3. 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 koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Radnik koji je neopravdano odbio ponudene poslove iz članka 54. ovog 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.

IX. PLAĆE I OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1. Plaće

Članak 58.

Plaća je materijalna naknada u novcu koja se radniku isplaćuje za obavljenu rad.

Plaća se sastoji od osnovne plaće i stimulacije.

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

Stimulacija je varijabilni iznos plaće koji 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.

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.

Osnovicu za obračun plaća donosi Upravno vijeće posebnom odlukom.

Koeficijent složenosti poslova određuje se za pojedina radna mjesta posebnim pravilnikom kojim se uređuje sistematizacija radnih mjesta.

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	5% - 20%
• za rad nedjeljom, blagdanima i praznicima	50%
• noćni rad	10% - 30%
• prekovremeni rad	30% - 50%

Povećanu plaću prema stavku 1. ovog članka određuje ravnatelj prema okolnostima pojedinog slučaja.

Članak 62.

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

Članak 63.

Plaća se isplaćuje u novcu nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 64.

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

Ako Lučka uprava na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužna je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Članak 65.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili općim aktima Lučke uprave, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Ako nije drukčije određeno zakonom, drugim propisom, ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

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.

2. 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.

Ako nije organiziran mjesni i međumjesni prijevoz, odnosno ako radnik kojem organizirani mjesni i međumjesni prijevoz ne omogućava redovit dolazak na posao i povratak s posla te umjesto mjesnog i međumjesnog prijevoza koristi osobni automobil, Lučka uprava će radniku isplatiti naknadu po prijeđenom kilometru u svrhu dolaska na posao i povratka s posla, a sukladno Odluci o visini naknade za prijevoz koje donosi Upravno vijeće.

Udaljenost između adrese stanovanja i adrese rada utvrđuje se prema planeru putovanja Hrvatskog autokluba, kao najkraća ruta bez naplate cestarine i mostarine sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom).

Radnik kojemu je adresa stanovanja udaljena od adrese rada manje od 2 km nema pravo na naknadu troškova prijevoza.

Radnik koji ne koristi javni prijevoz iz razloga opisanih u stavku 2. ovog članka, naknadu troškova prijevoza ostvaruje predajom ispunjene i potpisane izjave (Prilog 1.) koja sadrži slijedeće podatke:

- ime i prezime
- OIB
- adresu stanovanja i adresu mjesta rada
- prijevozno sredstvo
- udaljenost u kilometrima (km) od mjesta stanovanja do mjesta rada, utvrđenu temeljem stavka 3. ovog članka
- ukupan broj prijeđenih kilometara (km) dnevno od mjesta stanovanja do mjesta rada
- vlastoručni potpis.

U slučaju promjene podataka iz izjave radnik mora poslodavcu bez odgode predati novu izjavu, u protivnom ne može ostvariti pravo na naknadu troškova sa izmijenjenim uvjetima.

Navedeni troškovi iz st. 1. i 2. ovog članka isplaćivati će se radnicima na tekući račun istovremeno sa isplatom plaće i to samo za dane provedene na radu, a prema službenoj evidenciji o prisutnosti na radu koju vodi Lučka uprava.“

Za loko vožnju radnik je dužan voditi evidenciju – tablicu sa listom udaljenosti i svrhe loko vožnje (Prilog 2.) koju odobrava nadređena osoba, a ujedno i nalogodavac takvog puta.

Članak 68.

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

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, dar u naravi 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

Članak 70.a

Radniku se može isplatiti mjesečna novčana paušalna naknada za podmirivanje troškova prehrane u iznosu od 1/12 od ukupnog godišnjeg neoporezivog iznosa novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane radnika.

Materijalno pravo iz stavka 1. ovog članka može se odobriti samo ako su za to predviđena sredstva u financijskom planu Lučke uprave.

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

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

Ako je radnik izostao s posla cijeli mjesec, nema pravo na naknadu iz stavka 1. ovog članka.

Ako je radnik kod prethodnog i/ili drugog poslodavca u poreznom razdoblju (godini) ostvario primitak po osnovi neoporezive paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane, radnik nema pravo na naknadu iz stavka 1. ovog članka nakon što ukupni primici po osnovi neoporezive paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane kod prethodnog i/ili drugog poslodavca zbrojeno s primicima s istog osnova U Županisjkoj lučkoj upravi Krk u poreznom razdoblju (godini) dostignu neoporezivi iznos novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane na godišnjoj razini utvrđen sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Ako je radnik kod prethodnog i/ili drugog poslodavca u poreznom razdoblju (godini) ostvario primitak po osnovi naknade za troškove prehrane na temelju vjerodostojne dokumentacije, nema pravo na naknadu iz stavka 1. ovog članka.

X. 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 €.

Naknada štete utvrđuje se u iznosu do 30% neto plaće ako je prouzročena nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka ili zastojem u radu zbog nestručnog rukovanja sredstvima za rad.

Naknada štete iz stavka 3. ovog članka koju je počinio radnik naplatit će se na temelju odluke ravnatelja i to obustavom od plaće radnika, uz prethodnu suglasnost radnika.

Naknada štete iz stavka 3. ovog članka koju je počinio ravnatelj naplatit će se na temelju odluke Upravnog vijeća i to obustavom od plaće radnika, uz prethodnu suglasnost ravnatelja.

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.

XI. 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 šesdesetpet 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.

1. 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.

Smatra se da je u ugovoru o radu koji je sklopljen na određeno vrijeme predviđena mogućnost otkaza ugovora o radu i prije isteka vremena na koji je sklopljen.

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 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 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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:

- trudnoće
- 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
- privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
- vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Iznimno od stavka 5. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika, kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

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

Iznimno, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

5. 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.

6. 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.

7. Otpremnina

Članak 89.

Radnik kojem Lučka uprava otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada, osim ako se ugovor o radu otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnoga trajanja radnog odnosa s Lučkom upravom.

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

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.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

1. 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.

Iznimno od stavka 5. ovog članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovog članka, u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme i radnik na kojeg se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.

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

2. 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.

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 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 otkáže 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 118. ovog Pravilnika, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

XIII. 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.

Ako se dostava radniku nije dvaput mogla obaviti u skladu s odredbom prethodnog stavka, dostava će se obaviti isticanjem pismena na oglasnu ploču Lučke uprave.

Istekom roka od osam dana od dana isticanja pismena na oglasnu ploču Lučke uprave, smatrat će se da je dostava pismena radniku uredno obavljena.

Članak 104.

U slučaju spora između radnika i Lučke uprave pred nadležnim sudom ili arbitražom, tužba se dostavlja radniku na adresu iz ugovora o radu ili adresu o kojoj je radnik pismeno obavijestio Lučku upravu prema odredbi članka 102. ovog Pravilnika.

Odredba stavka 1. ovog članka predstavlja sporazum o načinu dostave pismena u sudskom postupku u smislu odredbe članka 133.b Zakona o parničnom postupku („Narodne novine“ br. 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 02/07, 84/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14).

Radnik sklapanjem ugovora o radu potvrđuje da je upoznat sa svim pravnim posljedicama neuredne dostave.

XIV. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 105.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Županijske lučke uprave Krk od 04. prosinca 2014. godine sa svim izmjenama i dopunama.

Članak 106.

Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika koji su započeli prije stupanja na snagu ovog Pravilnika dovršit će se prema odredbama propisa koji su bili na snazi u trenutku njihova započinjanja.

Članak 107.

Ugovori o radu koje je sklopila Lučka uprava uskladit će se s odredbama ovog Pravilnika u roku od 30 dana od dana njegova stupanja na snagu.

Članak 108.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka roka od 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Lučke uprave, odnosno dana 22. lipnja 2023. godine

*KLASA: 023-01/21-01/14
URBROJ: 2170-1-5-02-23-211
U Krku, 14. lipnja 2023. godine*

ŽUPANIJSKA LUČKA UPRAVA KRK
Upravno vijeće



Nada Milošević
Predsjednica Upravnog vijeća
Nada Milošević, dipl.iur.

Prilog 1. Izjava

Kojom, na temelju članka 67. Pravilnika o radu Županijske lučke uprave Krk, u svrhu ostvarivanja prava na naknadu troškova prijevoza za dolazak na posao i povratak sa posla, pod kaznenom i materijalnom odgovornošću, potvrđujem točnost i istinitost slijedećih podataka:

Ime i prezime radnika, OIB:
Adresa stanovanja: Grad/Općina/naselje i ulica i kb.
Adresa mjesta rada: Grad/Općina/naselje i ulica i kb.
Prijevozno sredstvo: Osobni automobil
Udaljenost u km od mjesta stanovanja do mjesta rada utvrđenom prema planeru putovanja Hrvatskog autokluba, kao najkraća ruta bez naplate cestarine i mostarine sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom):
Ukupan broj prijeđenih km dnevno od mjesta stanovanja do mjesta rada:

U Krku, _____ g.

 vlastoručni potpis

Prilog 2. Tablica evidencije o loko vožnji

Naziv tvrtke: Županijska lučka uprava Krk

Mjesto i adresa: Trg bana Josipa Jelačića 5, 51500 Krk

OIB: 89919564697

**EVIDENCIJA O LOKO VOŽNJI
 ZA RAZDOBLJE OD _____ DO __.__.202_. GODINE**

UKUPNO						

Ime i prezime: _____

Marka automobila: _____

Registarski broj automobila: _____

Potpis radnika:

Potpis ovlaštene osobe:

Ukupno prijeđeno		0,40	
Ostali troškovi			
Ukupno za isplatu			
Datum obračuna			