



REPUBLIKA HRVATSKA
ZADARSKA ŽUPANIJA
ŽUPANIJSKA LUČKA UPRAVA ZADAR
UPRAVNO VIJEĆE

PRAVILNIK O RADU ŽUPANIJSKE LUČKE UPRAVE ZADAR

Ožujak, 2017.

UPRAVNO VIJEĆE**KLASA:34221/17-01/151****URBROJ: 2198-1-87-17-1**

Na temelju članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14) i članka 15. stavka 2. točke 12. Statuta Županijske lučke uprave Zadar (KLASA: 342-21/16-02/196, URBROJ: 2198-1-87-16-1 od 24. ožujka 2016. godine), Upravno vijeće Županijske lučke uprave Zadar na 123. sjednici održanoj dana 10. ožujka 2017. godine, donijelo je

**PRAVILNIK O RADU
ŽUPANIJSKE LUČKE UPRAVE ZADAR**

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu Županijske lučke uprave Zadar (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Županijskoj lučkoj upravi Zadar (u daljnjem tekstu: Lučka uprava).

(2) Odredbe ovog Pravilnika odnose se na rukovodeće radnike, radnike koji su sa Lučkom upravom sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom.

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, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 4.

Svatko može slobodno, ravnopravno i pod jednakim uvjetima, na način propisan zakonom kojim se uređuju radni odnosi, 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.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi ravnatelj.

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

Članak 6.

Lučka uprava utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske jedinice, strukturu i broj radnika i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova posebnim pravilnikom.

Pod radnim stažem smatra se vrijeme koje je radnik proveo na radu, a utvrđeno je u radnoj knjižici radnika ili u elektroničkom zapisu Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, a pod radnim iskustvom smatra se vrijeme koje je radnik proveo obavljajući poslove odgovarajuće stručne spremlje i struke.

Pod posebnim znanjima i vještinama smatraju se znanja i vještine koje su potrebne radi uspješnog i potpunog obavljanja posla (npr. znanje stranog jezika, poznavanje rada na računalu, osposobljenost za rad na pojedinom radnom mjestu).

Posebna zdravstvena sposobnost uvjet je za obavljanje onih poslova na kojima radnik po propisu može raditi nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

Članak 7.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se pristupiti provjeri sposobnosti osobe koja želi zasnovati radni odnos za obavljanje određenih poslova temeljem odgovarajućih testova, rješavanja zadataka ili obavljanjem određenih poslova.

O potrebi provjere sposobnosti osobe koja želi zasnovati radni odnos odlučuje ravnatelj. Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi tročlano povjerenstvo koje imenuje ravnatelj.

O rezultatima provjere stručnih i drugih vještina potrebnih za obavljanje određenih poslova sastaviti će se zapisnik kojeg potpisuju svi članovi povjerenstva.

Članak 8.

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 objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

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.

Članak 9.

Ugovor o radu mora biti sklopljen u pisanom obliku na način propisan zakonom koji regulira radne odnose te mora sadržavati sve sastavne dijelove navedene tim zakonom.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Članak 10.

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 11.

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.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 12.

Prilikom sklapanja ugovora o radu obavezno se ugovara probni rad.

Probni rad traje najviše šest mjeseci.

Probni rad prati i ocjenu daje neposredni rukovoditelj radnika.

Članak 13.

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 14.

Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalan rad 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 ugovorom 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 15.

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 obavlja sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.

Članak 16.

Pripravnik ne može samostalno obavljati poslove za koje se osposobljava.

Članak 17.

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).

Stručno osposobljavanje za rad može trajati koliko i pripravnički staž.

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

Sadržaj, oblici i način stručnog osposobljavanja i usavršavanja radnika Lučke uprave utvrđuju se posebnim pravilnikom.

V. RADNO VRIJEME

Članak 18.

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.

Članak 19.

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

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

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka i ukupno iznosi 40 sati.

Dnevno radno vrijeme svakog radnog dana traje 8 sati.

Radno vrijeme Lučkoj upravi počinje u 7:00 sati, a završava u 15:00 sati.

Pauza za dnevni odmor je u trajanju od 30 minuta i to u vremenu od 11:30 do 12:00 sati.

Ukoliko zbog potreba posla ili drugih opravdanih razloga radnik ne može koristiti pauzu za dnevni odmor u vremenu iz stavka 6. ovog članka, pauzu za dnevni odmor u trajanju od 30 minuta može koristiti u drugom pogodnom vremenu.

Stranke se u Lučkoj upravi primaju svakim radnim danom od 8:30 do 12:30 sati.

Prilikom izlaska iz zgrade radnici su se dužni javiti neposredno nadređenom radniku.

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.

Članak 20.

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

Ravnatelj Lučke uprave može uvesti prekovremeni rad za radnike u slučajevima:

- a) više sile,
- b) izvanrednog povećanja opsega rada,
- c) u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode i
- d) u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe.

O hitnom prekovremenom radu radnika je obavezan izvijestiti neposredno nadređeni radnik najkasnije jedan dan unaprijed.

Izuzetno od odredbe stavka 1. ovog članka u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode ili više sile radnik je obavezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Na pitanja prekovremenog rada koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se opći propisi o radu.

Članak 21.

Puno radno vrijeme može biti jednokratno, dvokratno i smjensko.

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

Ravnatelj mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Obavijest radniku može biti i usmena.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 22.

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 50 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 50 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 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 50 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.

Noćni rad

Članak 23.

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 ovlašten 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.

Članak 24.

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 25.

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

Članak 26.

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.

Članak 27.

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 omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni odmor.

Tjedni odmor**Članak 28.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadesetčetiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor.

Radnik ima pravo koristiti tjedni odmor subotom i nedjeljom. Ako mu se zbog organizacije rada ne može omogućiti korištenje tjednog odmora subotom i nedjeljom radnik će koristiti tjedni odmor neki drugi dan u tjednu.

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 27. ovog Pravilnika.

Članak 29.

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.

1. s obzirom na uvjete rada:

- | | |
|---|--------|
| - rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada, | 2 dana |
| - rad u smjenama, turnusu ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanom i neradnim danima određenim zakonom | 1 dan |

2. s obzirom na složenost poslova:

- | | | |
|-----------------------|-----|--------|
| - službenici I vrste | VSS | 4 dana |
| - službenici II vrste | VŠS | 3 dana |

- | | |
|-----------------------------|--------|
| - službenici III vrste SSS | 2 dana |
| - namještenici IV vrste NSS | 1 dan |

3. s obzirom na dužinu radnog staža:

- | | |
|------------------------------------|--------|
| - od 5 do 10 godina radnog staža | 2 dana |
| - od 10 do 15 godina radnog staža | 3 dana |
| - od 15 do 20 godina radnog staža | 4 dana |
| - od 20 do 25 godina radnog staža | 5 dana |
| - od 25 do 30 godina radnog staža | 6 dana |
| - od 30 do 35 godina radnog staža | 7 dana |
| - od 35 i više godina radnog staža | 8 dana |

4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- | | |
|---|--------|
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom | 2 dana |
| - roditelju, posvojitelju ili za svako daljnje malodobno dijete | 1 dan |
| - samohranom roditelju | 3 dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu | 3 dana |
| - invalidu | 3 dana |

Najduže trajanje godišnjeg odmora je 30 dana.

Članak 30.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 31.

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 29. 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 32.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člancima 29. do 32. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 29. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 29. ovog Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan 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.

Članak 33.

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.

Članak 34.

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.

Članak 35.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

Radnik može koristiti godišnji odmor u više od dva dijela samo u dogovoru 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 Lučka uprava drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Članak 36.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 35. stavka 3. ovog Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do dana 30. lipnja iduće godine.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, 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 slijedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 37.

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

Ravnatelj utvrđuje plan godišnjih odmora 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 38.

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

– zaključenje braka	5 radnih dana
– rođenje djeteta	5 radnih dana
– smrti supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka	5 radnih dana
– smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem srodstva, odnosno tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva	2 radna dana
– selidbe u istom mjestu stanovanja	1 radni dan
– selidbe u drugo mjesto stanovanja	2 radna dana
– kao dobrovoljni davatelj krvi	1 radni dan
– teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
– polaganje stručnog ispita prvi put	7 radnih dana
– nastupanja u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
– sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana
– elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika	5 radnih 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

12. krađa,
13. neopravdano i neosnovano odbijanje naloga Poslodavca s nanošenjem štete Poslodavcu,
14. krivotvorenje isprava
15. davanje netočnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka nadležnih tijela ili time nastaju druge štetne posljedice,
16. hotimično otuđenje te oštećenje ili uništenje imovine poslodavca.

Članak 76.

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 77.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Lučka uprava je dužna omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Članak 78.

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.

Članak 79.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče 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 prema posebnom propisu, te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručjenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

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.

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.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi, dan plaćenog dopusta, u pravilu se koristi neposredno nakon davanja krvi, a u slučaju nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi dan plaćenog dopusta koristiti će se u dogovoru s ravnateljem.

Članak 39.

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

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.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi.

Ako okolnosti iz članka 38. ovoga Pravilnika nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti iz službe odnosno s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi.

U pogledu stjecanja prava iz službe odnosno radnog odnosa ili u svezi sa službom ili radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 40.

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.

VII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 41.

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 42.

Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, 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 rodiljni, 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 43.

Nakon proteka rodiljnog, 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 44.

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 45.

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.

Članak 46.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Lučku upravu o privremenoj nesposobnosti za rad.

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 47.

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 48.

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 ugovor o radu 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 Upravnog vijeća.

Upravno 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.

Članak 49.

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 ponuđene poslove iz članka 48. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

IX. PLAĆE I OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**Članak 50.**

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

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 20%. Osnovicu za obračun plaća, koeficijent složenosti poslova, isplata dodataka na plaću i uvećanje plaće utvrđuje se posebnim pravilnikom.

Članak 51.

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

Članak 52.

Plaća se isplaćuje u novcu nakon obavljenog rada.

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

Članak 53.

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 bila dužna isplatiti.

Članak 54.

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 55.

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 56.**

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 57.

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 58.

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 59.

Radniku se mogu isplatiti prigodne godišnje nagrade (božićnica, regres za godišnji odmor 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 dio isplatiti radniku.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Ugovorne strane sporazumne su da visina dnevnice iznosi najmanje 170,00 kuna.

Ukoliko je radniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana isplatit će mu se 50% iznosa dnevnice iz stavka 2. ovoga članka.

Ukoliko je radniku osiguran odgovarajući smještaj u čvrstom objektu nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje.

Članak 60.

Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidan rad kada navršje:

- 5 godina – u visini 1 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 10 godina – u visini 1,25 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 15 godina – u visini 1,50 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 20 godina – u visini 1,75 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 25 godina – u visini 2 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 30 godina – u visini 2,50 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 35 godina – u visini 3 osnovice iz st. 2. ovog članka
- 40 godina – u visini 4 osnovice iz st. 2. ovog članka.

Osnovica za isplatu jubilarnih nagrada je 1.800,00 kuna.

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

Iznimno, ako radniku prestaje rad u Lučkoj upravi, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti radniku ili njegovim nasljednicima, sljedećeg mjeseca po prestanku rada.

Ugovorne strane sporazumne su da će Lučka uprava radniku za svako dijete do 15 godina starosti u prigodi Dana svetog Nikole isplatiti iznos od najmanje 400,00 kuna, najkasnije do 31. prosinca tekuće godine.

Stvarni iznos iz stavka 1. ovoga članka ugovorne strane utvrdit će najkasnije do 1. studenoga tekuće godine.

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.

X. NAKNADA ŠTETE

Članak 61.

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 za štetu u jednakim dijelovima.

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

Članak 62.

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

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.

Naknada štete iz stavka 3. ovog članka koju je počinio ravnatelj naplatit će se na temelju odluke Upravnog vijeća i to obustavom ravnatelja.

Članak 63.

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

Članak 64.

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 65.

Ugovor o radu između radnika i Lučke uprave prestaje iz razloga propisanih zakonskim propisima kojima se uređuju radni odnosi.

Članak 66.

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 67.

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

Članak 68.

Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Lučka uprava otkaže 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.

Članak 69.

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.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 70.

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 71.

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 72.

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 73.

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.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Lučka uprava je dužna omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Članak 74.

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 kraće.

Izvanredni otkaz ugovora o radu**Članak 75.**

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 obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Razlozi izvanrednog otkaza:

1. nedolazak na rad određeni dan, a nakon što je radnik već prethodno bio upozoravan na obveze iz radnog odnosa,
2. kašnjenje i izostajanje s posla bez opravdanih razloga,
3. obavljanje u radnom vremenu poslova za poduzeće u vlasništvu radnika te korištenje sredstava poslodavca,
4. obavljanje djelatnosti za vrijeme radnog vremena koja je u suprotnosti s poslovima radnog mjesta,
5. uporaba nevjerodostojne isprave u cilju ostvarivanja prava koja proizlaze iz radnog odnosa,
6. rad pod utjecajem alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti te njihovo unošenje u radne prostorije i prostore,
7. opetovano neovlašteno korištenje sredstava povjerenih za izvršavanje poslova,
8. nastavak kršenja radne obveze i nakon upozorenja,
9. ponašanje radi kojega je dva puta tijekom godine dana izrečena opomena za istu lakšu povredu ili tri puta ukupno izrečena kazna za lakšu povredu iz radnog odnosa,
10. davanje netočnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka nadležnih tijela ili time nastaju druge štetne posljedice,
11. zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti kada za posljedicu imaju stjecanje dobiti ili druge materijalne koristi,

12. krađa,
13. neopravdano i neosnovano odbijanje naloga Poslodavca s nanošenjem štete Poslodavcu,
14. krivotvorenje isprava
15. davanje netočnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka nadležnih tijela ili time nastaju druge štetne posljedice,
16. hotimično otuđenje te oštećenje ili uništenje imovine poslodavca.

Članak 76.

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 77.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Lučka uprava je dužna omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Članak 78.

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.

Članak 79.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, 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 prema posebnom propisu, te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručjenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Članak 80.

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 81.

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

Članak 82.

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.

Članak 83.

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.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa**

Članak 84.

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.

Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije**Članak 85.**

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.

Diskriminacija 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.

Postupci i mjere za zaštitu dostojanstva radnika Lučke uprave kojima im se osiguravaju uvjeti rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanja utvrđuju se posebnim pravilnikom.

Članak 86.

Radnici su obvezni pridržavati se svih mjera zaštite na radu te upisa koji su im dani radi sprečavanja nesreća na poslu kao i svih mjera i propisa koji se odnose na sprečavanje požara. Provođenja mjera zaštite na radu i zaštite od požara propisuje se pravilnikom.

XIII. POSEBNO O DOSTAVI

Članak 87.

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 88.

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 89.

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 85. i 86. 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 90.

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

XIV ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 91.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Županijske lučke uprave Zadar Broj: 02-UV-5/98 od 11.12.1998. godine.

Članak 92.

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 93.

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

**Predsjednik Upravnog vijeća
Županijske lučke uprave Zadar**

Endi Čuča, ing



Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Lučke uprave dana 10.03.2017 godine, a stupio je na snagu 18.03.2017 godine.