

REPUBLIKA HRVATSKA
ZADARSKA ŽUPANIJA
ŽUPANIJSKA LUČKA UPRAVA ZADAR
UPRAVNO VIJEĆE

**PRAVILNIK O RADU
ŽUPANIJSKE LUČKE UPRAVE ZADAR**

Prosinac, 2023. godine

UPRAVNO VIJEĆE

KLASA: 011-01/23-01/03

URBROJ: 2198-01-87/04-23-1

Na temelju članka 26. Zakonu o radu (Narodne novine broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23) 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 176. sjednici održanoj dana 20. 12. 2023. 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, zakonom ili propisima donesenim na temelju zakona, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim ako zakonom nije drugačije uređeno.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Svatko može slobodno, ravnopravno i pod jednakim uvjetima, na način propisan zakonom kojim se uređuju radni odnosi, propisima donesenim na temelju zakona, ovim Pravilnikom, općim aktima Lučke uprave i kolektivnim ugovorom osnivača, 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, propisima donesenim na temelju zakona, drugim propisima, kolektivnim ugovorom osnivača ili pravilnikom kojim se uređuje unutarnje ustrojstvo i sistematizacija radnih mjesta u Lučkoj upravi.

Članak 5.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi ravnatelj.
- (3) 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.
- (4) 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.

- (1) Lučka uprava utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske jedinice, strukturu i broj radnika i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova posebnim pravilnikom.
- (2) 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 spreme i struke.
- (3) 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 i sl.).
- (4) Posebna zdravstvena sposobnost je uvjet za obavljanje onih poslova na kojima radnik po propisu može raditi nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

Članak 7.

- (1) 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 obavljanje određenih poslova.
- (2) O potrebi provjere sposobnosti osobe koja želi zasnovati radni odnos odlučuje ravnatelj.

- (3) Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi tročlano povjerenstvo koje imenuje ravnatelj.
- (4) O rezultatima provjere stručnih i drugih vještina potrebnih za obavljanje određenih poslova sastaviti će se zapisnik kojeg potpisuju svi članovi povjerenstva.

Članak 8.

- (1) Ugovor o radu sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme.
- (2) 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.
- (3) 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. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 10.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu obavezno se ugovara probni rad.
- (2) Probni rad traje najviše šest mjeseci.
- (3) Probni rad prati i ocjenu daje neposredno nadređeni djelatnik koji prati rad djelatnika tijekom probnog rada.

Članak 11.

- (1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Lučka uprava može zaposliti kao pripravnika.
- (2) Ugovor o radu pripravnika sklapa se na određeno vrijeme.

Članak 12.

- (1) 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.
- (2) 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.

- (3) Mentor mora imati najmanje onaj stupanj stručne spreme koji ima pripravnik.

Članak 13.

- (1) Osposobljavanje pripravnika za samostalan rad (pripravnički staž) traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (2) 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 14.

Pripravnik ne može samostalno obavljati poslove za koje se osposobljava.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 15.

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.

Članak 16.

- (1) Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme. Puno radno vrijeme ne smije biti duže od 40 sati tjedno.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka i ukupno iznosi 40 sati.
- (3) Dnevno radno vrijeme svakog radnog dana traje 8 sati.
- (4) Radno vrijeme Lučkoj upravi počinje u 7:00 sati, a završava u 15:00 sati, ako ravnatelj svojom odlukom ne odredi drugačije.
- (5) Stranke se u Lučkoj upravi primaju svakim radnim danom od 8:30 do 12:30 sati, ako ravnatelj svojom odlukom ne odredi drugačije.
- (6) Prilikom izlaska iz zgrade radnici su se dužni javiti neposredno nadređenom radniku.
- (7) 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 17.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na zahtjev Lučke uprave dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) 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,
 - d) u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe.
- (3) O hitnom prekovremenom radu, radnika je obvezan izvijestiti neposredno nadređeni radnik najkasnije jedan dan unaprijed pisanim putem.
- (4) Izuzetno od odredbe stavka 3. ovog članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode ili više sile radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne pisane obavijesti, a usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Članak 18.

- (1) Puno radno vrijeme može biti jednokratno, dvokratno i smjensko.
- (2) Ako dnevni ili tjedni raspored nije određen propisom ili ugovorom o radu, o dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje ravnatelj pisanom odlukom.
- (3) Ravnatelj mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.
- (4) Obavijest radniku može biti i usmena.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 19.

- (1) 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.
- (2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (3) 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.
- (4) 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.

- (5) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.
- (6) 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, 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.
- (7) Preraspodjela radnog vremena može se odrediti samo za neke unutarnje ustrojstvene jedinice Lučke uprave.
- (8) O preraspodjeli radnog vremena odlučuje ravnatelj.

Noćni rad

Članak 20.

- (1) Noćni rad je rad kojeg radnik, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana.
- (2) Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada.
- (3) 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.
- (4) Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svaka dvadeset četiri sata.

Rad u smjenama

Članak 21.

- (1) 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.
- (2) Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.
- (3) 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 22.

- (1) 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.
- (2) 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.

- (3) Troškove zdravstvenog pregleda snosi Lučka uprava.

V. ODMORI I DOPUSTI

Dnevni odmor

Članak 23.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta.
- (2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.
- (3) Pauza za dnevni odmor je u trajanju od 30 minuta i to u vremenu od 11:00 do 11:30 sati, ako ravnatelj svojom odlukom ne odredi drugačije.
- (4) Ako radnik zbog potreba posla ili drugih opravdanih razloga ne može koristiti pauzu za dnevni odmor u vremenu iz stavka 3. ovog članka, pauzu za dnevni odmor u trajanju od 30 minuta može koristiti u drugom pogodnom vremenu.

Članak 24.

- (1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.
- (2) 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 25.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od četrdeset osam sati neprekidno, kojem se pribraja dnevni odmor.
- (2) Radnik ima pravo koristiti tjedni odmor subotom i nedjeljom.
- (3) 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.
- (4) 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.
- (5) 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 članaka 23. i 24. ovog Pravilnika.

Godišnji odmor

Članak 26.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset radnih dana.
- (2) 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.
- (3) 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 27.

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 dvadeset pet radnih dana.

Članak 28.

- (1) 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 ovog Pravilnika nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- (2) 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 29.

- (1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člancima 26. do 28. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 26. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (2) Iznimno od članka 26. ovog Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- (3) 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 30.

- (1) Godišnji odmor od 20 radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima, ovisno o uvjetima rada, složenosti poslova, duljine radnog staža i posebnih socijalnih uvjeta.
- (2) Ovisno o uvjetima rada i složenosti poslova, radniku pripada povećanje broja dana godišnjeg odmora za:
- | | |
|---|--------|
| a. rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada | 2 dana |
| b. rad u smjenama, turnusu ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanom i neradnim danima određenim zakonom | 1 dan |
| c. rad na mjestu ravnatelja | 5 dana |
| d. rad na mjestu pomoćnika ravnatelja | 4 dana |
| e. rad na radnom mjestu za koje je utvrđena visoka stručna sprema odnosno magistar struke ili stručni specijalist | 3 dana |
| f. rad na radnom mjestu za koje je utvrđena viša stručna sprema odnosno stručni ili sveučilišni prvostupnik | 2 dana |
| g. rad na radnom mjestu za koje je utvrđena srednja stručna sprema | 1 dan |
| h. rad na ostalim radnim mjestima | 1 dan |
- (3) Ovisno o duljini radnog staža, radniku pripada povećanje broja dana godišnjeg odmora za:
- | | |
|-------------------------------------|--------|
| a. od 5 do 10 godina radnog staža | 2 dana |
| b. od 10 do 15 godina radnog staža | 3 dana |
| c. od 15 do 20 godina radnog staža | 4 dana |
| d. od 20 do 25 godina radnog staža | 5 dana |
| e. od 25 do 30 godina radnog staža | 6 dana |
| f. od 30 do 35 godina radnog staža | 7 dana |
| g. od 35 i više godina radnog staža | 8 dana |
- (4) Ovisno o posebnim socijalnim uvjetima, radniku pripada povećanje broja dana godišnjeg odmora za:
- | | |
|--|--------|
| a. roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom | 2 dana |
| b. roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete | 1 dan |
| c. samohranom roditelju za svako dijete po | 1 dan |
| d. roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s invaliditetom bez obzira na ostalu djecu | 3 dana |
| e. osobi s invaliditetom | 3 dana |
- (5) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih ovim člankom, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od 20 niti više od 30 dana, osim u slučaju iz članka 31. ovoga Pravilnika.
- (6) Samohrani roditelj je onaj roditelj koji živi sam s djetetom i sam ga uzdržava.

Članak 31.

Slijepi radnik, donator organa, kao i radnik koji radi na poslovima na kojima je priznat staž osiguranja s povećanim trajanjem, ima pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora.

Članak 32.

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

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 33.

- (1) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se rasporedom korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj u skladu s ovim Pravilnikom.
- (3) Ravnatelj utvrđuje plan godišnjih odmora do kraja lipnja tekuće godine i o rasporedu korištenja obavještava radnike.
- (4) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima, kao i pisane želje svakog pojedinog radnika.
- (5) Raspored trajanje godišnjeg odmora sadrži a) ime i prezime radnika, b) radno mjesto, c) ukupno trajanje godišnjeg odmora i d) vrijeme korištenja godišnjeg odmora.
- (6) Na temelju rasporeda korištenja godišnjeg odmora donosi se posebno rješenje za svakog radnika pojedinačno kojim mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora.
- (7) Rješenje iz prethodnog stavka ravnatelj donosi najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (8) 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.

Članak 34.

- (1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u neprekidnom trajanju ili u najviše 3 dijela.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u najviše 3 dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno i mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, osim ako se radnik i Lučka uprava ne sporazume drugačije, pod uvjetom da je radnik ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju duljem od dva tjedna.

Članak 35.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.
- (2) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja iduće godine i ostvaruje pravo na regres za godišnji odmor.
- (3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, 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 sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 36.

- (1) Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova.
- (2) Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi ravnatelj.
- (3) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 37.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Troškovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.
- (3) Putnim troškovima iz stavka 2. ovog članka smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.
- (4) Drugim troškovima smatraju se ostali opravdani izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Plaćeni dopust

Članak 38.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe u ukupnom trajanju od 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, a osobito u sljedećim slučajevima:

- | | |
|---|---------|
| a. sklapanje braka | 5 dana |
| b. rođenje djeteta | 5 dana |
| c. smrti supružnika, osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, pastorka, posvojitelja, osobe koje je djelatnik dužan po zakonu uzdržavati, posvojenika, djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj, djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji i unuka | 5 dana |
| d. smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva u pravoj liniji i trećim stupnjem srodstva u pobočnoj liniji | 2 dana |
| e. smrti ostalih tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva | 1 dan |
| f. selidbe u istom mjestu stanovanja | 1 dan |
| g. selidbe u drugo mjesto stanovanja | 3 dana |
| h. darivanja krvi | 2 dana |
| i. teže bolesti supružnika, osobe koja sa djelatnikom živi u izvanbračnoj zajednici, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, pastorka, posvojitelja, osobe koji je djelatnik dužan po zakonu uzdržavati, posvojenika, djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj, djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji i unuka | 3 dana |
| j. polaganja državnog ispita | 7 dana |
| k. nastupanja u kulturnim i športskim priredbama | 1 dan |
| l. sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | 2 dana |
| m. elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika | 5 dana. |
- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj i za polaganje državnog ispita, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.
- (3) U ostale krvne srodnike zaključno s drugim stupnjem srodstva u pravoj liniji ubrajaju se baka i djed, te zaključno s trećim stupnjem srodstva u pobočnoj liniji brat i sestra, nećak i nećakinja, teta, ujak i stric. U tazbinske srodnike zaključno s drugim stupnjem ubrajaju se roditelji bračnog druga, te brat i sestra bračnog druga. Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.
- (4) U slučaju darivanja krvi, dani plaćenog dopusta se koriste na dan darivanja krvi i dan neposredno nakon darivanja krvi, a u slučaju nemogućnosti korištenja neposredno nakon darivanja krvi dani plaćenog dopusta koristiti će se u dogovoru s ravnateljem.

Članak 39.

- (1) Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane ravnatelja ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u sljedećim slučajevima:
- | | |
|-------------------------------|--------|
| a. za svaki ispit po predmetu | 2 dana |
| b. za završni rad | 5 dana |

- (2) Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:
- | | |
|-------------------------------|--------|
| a. za svaki ispit po predmetu | 1 dan |
| b. za završni rad | 2 dana |
- (3) Polaganje kolokvija i pisanog dijela ispita ne smatra se polaganjem ispita u smislu stavka 2. ovog članka.
- (4) Za polaganje popravnog ispita i predmeta djelatnik nema pravo na plaćeni dopust.
- (5) O pristupanju polaganju ispitu i izlasku na ispit djelatnici moraju priložiti odgovarajuću potvrdu.

Članak 40.

- (1) Radnik može koristiti pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.
- (2) Ako okolnosti iz članka 38. stavka 1. točke b), c), d), e), h), i) i m) ovoga Ugovora nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik iznimno može ostvariti pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za dane kada je koristio godišnji odmor.

Članak 41.

- (1) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom, razdoblje prava na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) smatra se vremenom provedenim na radu za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi.
- (2) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 42.

- (1) Ravnatelj može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust u trajanju od 30 dana u tijeku kalendarske godine.
- (2) Neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka radniku odobrava ravnatelj, dok neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka u trajanju dužem od 30 dana radniku odobrava ravnatelj uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.
- (3) Za vrijeme neplaćenog dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I SIGURNOSTI

Članak 43.

- (1) Lučka uprava je dužna osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu.
- (2) Lučka uprava će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu te pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.
- (3) Lučka uprava je dužna osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad osoba s invaliditetom u skladu s posebnim propisima.

Članak 44.

- (1) Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurala Lučka uprava.
- (2) Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge djelatnike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.
- (3) 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.
- (4) Provođenja mjera zaštite na radu i zaštite od požara propisuje se pravilnikom.

VII. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 45.

- (1) 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.
- (2) Osobne podatke radnika smije prikupljati obrađivati, koristiti i dostavljati samo ravnatelj ili osoba koju ravnatelj za to posebno opunomoći.

VII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 46.

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) 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.
- (4) Sporazum iz prethodnog stavka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.
- (5) 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 47.

- (1) 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.
- (2) Okolnosti iz stavka 1. ovog članka ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.
- (3) 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.
- (4) Ugovor se može otkazati najkasnije 15 dana prije onog dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad.
- (5) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 48.

- (1) 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.

- (2) 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.
- (3) 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 49.

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

Članak 50.

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, ovlaštení 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 51.

- (1) Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Lučku upravu o privremenoj nesposobnosti za rad.
- (2) 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 52.

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 53.

- (1) 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.
- (2) Lučka uprava može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.
- (3) 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 54.

- (1) 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.
- (2) Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 52. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

IX. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 55.

- (1) Radnik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.
- (2) Osobnost i dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima djelatnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Članak 56.

- (1) Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika.
- (2) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog djelatnika.
- (3) Uznemiravanjem iz stavka 1. ovoga članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi,

jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

- (4) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (5) Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe radnika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:
 - ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome,
 - uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,
 - seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,
 - namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija i
 - dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka.

Članak 57.

- (1) U slučaju neželjenog ponašanja iz članka 55. i 56. ovoga Pravilnika, radnik se može obratiti nadređenom radniku ili ovlaštenoj osobi od poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva.
- (2) Ovlaštenu osobu iz stavka 1. ovoga članka imenuje ravnatelj.
- (3) Nadređeni radnik je dužan o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva djelatnika obavijestiti ovlaštenu osobu od poslodavca.

Članak 58.

- (1) Podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva iz članka 57. ovoga Pravilnika objavljuju se na oglasnoj ploči ili mrežnoj stranici Lučke uprave, a uključuju ime i prezime, broj telefona i telefaksa te e-mail adresu ovlaštene osobe.
- (2) Lučka uprava je dužna ovlaštenoj osobi osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što razumijeva mogućnost korištenja posebne prostorije u sjedištu Lučke uprave tijekom cijelog ili u dijelu radnog vremena, a ukoliko je to potrebno omogućit će mu se i izlazak iz sjedišta Lučke uprave radi zaprimanja pritužbe.

Članak 58.

- (1) Ovlaštena osoba dužna je, ovisno o naravi i težini povrede, odmah, 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.

- (2) Ukoliko Lučka uprava ne provede predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 59.

- (1) Ovlaštena osoba dužna je do 31. siječnja tekuće godine izvijestiti ravnatelja o broju i naravi (težini) zaprimljenih pritužbi u prethodnoj godini.
- (2) Ravnatelj će po dostavljenom izvješću, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, razmotriti izvješće i predložiti mjere radi prevencije neželjenog ponašanja i zaštite dostojanstva radnika.

Članak 60.

U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe radnika, Lučka uprava će voditi posebnu brigu o informiranju, osvješćivanju i senzibiliziranju zaposlenih za problematiku zaštite dostojanstva te edukaciji ovlaštenih osoba.

X. PLAĆE I OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 61.

- (1) Plaća je materijalna naknada u novcu koja se radniku isplaćuje za obavljeni rad.
- (2) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.
- (3) Plaća radnika ugovara se kao umnožak osnovice za obračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen radnik i uvećava za 0,5% za svaku navršenu godinu staža.
- (4) Koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta radnika Županijske lučke uprave Zadar utvrđeni su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Županijske lučke uprave Zadar.

Članak 62.

- (1) Osnovica za obračun plaća iznosi 580,00 EUR-a u bruto iznosu.
- (2) Plaća pripravnika ugovara se u iznosu od osamdeset posto osnovne plaće radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

Članak 63.

- (1) Plaća se isplaćuje u novcu nakon obavljenog rada.
- (2) Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuje se najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.
- (3) Od jedne do druge isplate plaće ne smije proći više od 35 dana.

Članak 64.

- (1) 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.
- (2) 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 otpremninu, radniku dostaviti obračun iznosa koje je bila dužna isplatiti.

Članak 65.

- (1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili općim aktima Lučke uprave, radnik ima pravo na naknadu plaće.
- (2) 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.

Članak 67.

Lučka uprava je dužna na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće, vodeći računa o zakonskim ograničenjima.

Članak 68.

- (1) Dodaci na osnovnu plaću su dodatak za uspješnost na radu, dodatak za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.
- (2) Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u Lučkoj upravi i to za:

a. 10 do 19 godina	2%
b. od 20 do 29 godina	4%
c. od 30 do 39 godine	8%
d. iznad 40 godina	10%

Članak 69.

- (1) Za ostvarene natprosječne rezultate rada radniku se za pojedini mjesec može isplatiti dodatak za uspješnost na radu najviše do iznosa 30% plaće radnika za mjesec za koji se vrši isplata.
- (2) Ravnatelj Pravilnikom utvrđuje kriterije utvrđivanja nadprosječnih rezultata i način isplate dodatka za uspješnost na radu.

Članak 70.

- (1) Za poslove s posebnim uvjetima rada osnovna plaća radnika uvećat će se do 10%.
- (2) Radna mjesta s posebnim uvjetima rada poslodavac će utvrditi posebnim pravilnikom.

Članak 71.

- (1) Osnovna plaća radnika bez stalnog dodatka uvećat će se za svaki sat rada:

a. za rad noću	40%
b. za prekovremeni rad	50%
c. za rad subotom	25%
d. za rad nedjeljom	35%
e. za rad na dane blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom	50%
- (2) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.
- (3) Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 min. redovnog sata rada) te se u tom slučaju donosi rješenje u kojem se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.
- (4) Osnovna plaća radnika uvećati će se za 8% ako isti ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15% ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti.

Članak 72.

- (1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće najmanje u visini 85% od njegove osnovne plaće.
- (2) Naknada u 100% iznosu osnovne plaće pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Ostala materijalna prava radnika

Članak 73.

- (1) 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, pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra.
- (2) Prebivalište, odnosno boravište u smislu ovog članka je prebivalište odnosno boravište radnika sukladno Zakonu o prebivalištu.
- (3) Uvjet iz stavka 1. ovog članka ne primjenjuje se na radnike koji imaju tjelesno oštećenje od 100%, odnosno tjelesno oštećenje donjih ekstremiteta od najmanje 60%, a koje je utvrđeno rješenjem nadležnog tijela.
- (4) Ako je mjesto rada isto prebivalištu, odnosno boravištu, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene mjesečne karte.
- (5) Ako od prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada nema organiziranog prijevoza, naknada troškova prijevoza isplatit će se:
 - a. za dio udaljenosti na kojoj prijevoz nije organiziran, kao i u slučaju kad organizirani javni prijevoz ne prometuje određenog dana, u visini od 0,18 eura po prijednom kilometru, uvećano za troškove mostarine i tunelarine
 - b. za dio udaljenosti na kojoj je prijevoz organiziran, a kojeg radnik koristi, u visini karte organiziranog prijevoza, a ako ga ne koristi, u visini cijene karte organiziranog prijevoza ili u visini od 0,18 eura po prijednom kilometru, ovisno što je za poslodavca povoljnije.
- (6) Pod organiziranim javnim prijevozom u smislu ovoga članka smatra se mjesni i međumjesni prijevoz koji se međusobno ne isključuju, a koji djelatniku omogućuje redoviti dolazak na posao i redoviti povratak s posla.
- (7) Redoviti dolazak na posao i povratak s posla osigurava onaj javni prijevoznik kod kojeg je vozni red organiziran na način da vrijeme čekanja od dolaska u mjesto rada do početka radnog vremena radnika te vrijeme čekanja od završetka radnog vremena do polaska redovite linije prema prebivalištu odnosno boravištu djelatnika ne prelazi 45 minuta, a u slučaju potrebe za presjedanjem, vrijeme čekanja između dvije linije javnog prijevoza ne smije biti duže od 30 minuta.
- (8) Naknada troškova prijevoza radniku koji umjesto javnog prijevoza koristi osobni automobil ne smatra se oporezivim primitkom do visine cijene mjesečne/pojedinačne karte prijevoznika koji prometuje na tom području.
- (9) Radnik koji želi ostvariti pravo na naknadu u visini od 0,18 eura po prijednom kilometru dužan je poslodavcu dostaviti vozni red prijevoznika koji prometuje na tom području kao dokaz da mu njime nije osiguran pravovremeni dolazak na posao, odnosno odlazak s posla. U slučaju da radnik navedeno ne može dokazati voznim redom jer na određenom području uopće na prometuje javni prijevoznik, dovoljno je da radnik da izjavu o tome te nije dužan prilagati dokaze.

- (10) Vjerodostojnom ispravom za priznavanje naknade troškova prijevoza smatra se javno objavljeni odnosno dostupni cjenici ovlaštenih prijevoznika koji se radi priznavanja neoporezivih iznosa osiguravaju i čuvaju u službenim evidencijama.
- (11) Ako je od prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada organiziran javni prijevoz od više prijevoznika, a koji prometuju na toj relaciji, naknada troškova prijevoza će se isplaćivati u onoj visini koja je povoljnija za poslodavca.
- (12) Naknada troškova prijevoza radniku ovisi o broju radnih dana koje je djelatnik proveo na radu.
- (13) Radnik koji ne radi niti jedan dan u mjesecu nema pravo na naknadu troškova prijevoza za taj mjesec.
- (14) Stvarni troškovi prijevoza i naknada troškova prijevoza isplaćuju se istovremeno sa isplatom plaće, a prema službenoj evidenciji o prisutnosti na radu koju vodi poslodavac.
- (15) O načinu korištenja prava na naknadu troškova prijevoza radnik se treba pisano izjasniti kod zasnivanja radnog odnosa odnosno kod svake promjene načina korištenja tog prava ili promjene prebivališta, odnosno boravišta, predajom ispunjene i potpisane izjave.
- (16) Visina naknade troškova prijevoza po prijeđenom kilometru iz stavka 6., ovoga članka usklađivat će se s rastom cijena goriva svakog posljednjeg utorka u mjesecu za umnožak postotka povećanja prosječne cijene goriva i faktora 0,7, ali samo ako se srednja cijena litre goriva Eurosuper 95 i Eurodizel promatrana svakog posljednjeg utorka u mjesecu promijeni za više od 10% u usporedbi sa srednjom cijenom utvrđenom posljednjeg utorka u travnju 2022., a koja iznosi 1,68 eura, odnosno ako bude niža od 1,52 eura ili viša od 1,85 eura.
- (17) Ako se nakon usklađivanja iz stavka 16. ovoga članka srednja cijena litre goriva Eurosuper 95 i Eurodizel, promatrana svakog posljednjeg utorka u mjesecu, ponovno vrati u raspon od 1,52 eura do 1,85 eura, visina naknade troškova prijevoza po prijeđenom kilometru iz stavka 6. ovoga članka iznositi će 0,18 eura.
- (18) Promjena visine naknade troškova prijevoza po prijeđenom kilometru objavit će se na mrežnim stranicama ministarstva nadležnog za rad, a kao referentna cijena litre goriva Eurosuper 95 i Eurodizel uzima se cijena na benzinskim postajama INA – Industrija nafte d.d. dostupna na Web portalu mzoe-gor.hr.

Članak 74.

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 75.

- (1) Radnik ima pravo na potporu zbog invalidnosti, potporu za slučaj smrti, potporu u slučaju smrti člana uže obitelji i potporu zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana u iznosima kako slijedi:
 - smrt supružnika, djeteta i roditelja 1 osnovica
 - nastanak teške invalidnosti i gubitak radne sposobnosti
(može se tražiti samo u roku tri godine od dana

- | | |
|--|------------|
| nastanka invalidnosti) | 2 osnovice |
| - bolovanje duže od 90 dana | 1 osnovica |
| - nastanak teške invalidnosti djeteta ili supružnika | 1 osnovica |
- (2) U slučaju smrti radnika, njegova djeca ili član obitelji ima pravo na pomoć u visini iznosa otpremnine prigodom odlaska u mirovinu i troškova pogreba.

Članak 76.

- (1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini 10 (deset) osnovica.
- (2) Radnik ima pravo na pomoć u slučaju rođenja djeteta u visini 1 osnovice, za svako dijete.
- (3) Ako su oba roditelja radnici Lučke uprave, sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se jednom od roditelja, koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema Zakonu o porezu na dohodak.

Članak 77.

- (1) Radnicima upućenim na službeno putovanje pripada pravo na naknadu prijevoznih troškova, dnevica i naknada troškova hotelskog noćenja.
- (2) Radnicima upućenim na službeno putovanje u zemlji koja traju više od 12 sati dnevno za udaljenost najmanje 30 km pripada dnevica, u iznosu na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.
- (3) Radnicima upućenim na službeno putovanje u zemlji koja traju više od 8 sati, a manje od 12 sati dnevno za udaljenost najmanje 30 km pripada dnevica u iznosu ½ iznosa dnevnice iz stavka 2. ovog članka.
- (4) Radnicima upućenim na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevica do visine iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike Državnog proračuna.
- (5) Ukoliko je radniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana isplatit će mu se 30% odnosno 60% iznosa dnevnice iz stavka 2. i 4. ovog članka.

Članak 78.

Radniku će se 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.

Članak 79.

- (1) Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidan rad kada navršje:
 - a. 5 godina u visini 1 osnovice iz stavka 2.
 - b. 10 godina u visini 1,5 osnovice iz stavka 2.

- | | |
|-----------------------|---------------------------|
| c. 15 godina u visini | 2 osnovice iz stavka 2. |
| d. 20 godina u visini | 2,5 osnovice iz stavka 2. |
| e. 25 godina u visini | 3 osnovice iz stavka 2. |
| f. 30 godina u visini | 3,5 osnovice iz stavka 2. |
| g. 35 godina u visini | 4 osnovice iz stavka 2. |
| h. 40 godina u visini | 5,5 osnovica iz stavka 2. |
- (2) Osnovica za isplatu jubilarnih nagrada je pola osnovice.
 - (3) Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.
 - (4) 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.

Članak 80.

- (1) Lučka uprava će radniku za svako dijete do 15 godina starosti i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar u prigodi Dana svetog Nikole isplatiti iznos od najmanje 132,73 eura, najkasnije do 31. prosinca tekuće godine.
- (2) 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.
- (3) Odluku o odobravanju materijalnih prava iz stavka 1. ovog članka radniku donosi ravnatelj.
- (4) Lučka uprava će radniku isplatiti naknadu za godišnji odmor (regres) u iznosu od 400,00 eura.

Članak 81.

- (1) Lučka uprava će radniku isplatiti naknadu za podmirivanje troškova prehrane u iznosu od 66,37 eura mjesečno istovremeno sa isplatom plaće.
- (2) Iznos naknade ovisi o broju radnih dana u mjesecu koje je radnik proveo na radu.
- (3) Radnik koji ne radi niti jedan dan u mjesecu nema pravo na naknadu za podmirenje troškova prehrane.

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 82.

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Lučkoj upravi dužan ju je popraviti.
- (2) Ako se šteta ne može popraviti, radnik je dužan naknaditi ju u novcu.
- (3) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

- (4) 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.
- (5) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 83.

- (1) Visina štete utvrđuje se na temelju knjigovodstvene vrijednosti ili procjenom po ovlaštenom sudskom vještaku.
- (2) 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.
- (3) Naknada štete iz stavka 3. ovog članka koju je počinio radnik naplatit će se na temelju odluke ravnatelja i to obustavom od plaće radnika.
- (4) Naknada štete iz stavka 3. ovog članka koju je počinio ravnatelj naplatit će se na temelju odluke Upravnog vijeća i to obustavom ravnatelja.

Članak 84.

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 85.

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Lučka uprava je dužna radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.
- (2) 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.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 86.

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

Članak 87.

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 88.

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

Članak 89.

- (1) 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).
- (2) Ako radnik prihvati ponudu Lučke uprave, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
- (3) 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.
- (4) 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 90.

- (1) 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.
- (2) Pravo na otpremninu radnik ostvaruje u opsegu i visini utvrđenim zakonom kojim se uređuje rad.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 91.

- (1) Sporazum o prestanku ugovora o radu između Lučke uprave i radnika sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Sporazumom iz stavka 1. ovoga članka uređuju se prava i obveze ugovornih strana uslijed prestanka radnog odnosa.

Članak 92.

- (1) Ugovor o radu, neovisno o tome je li sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme, može prestati otkazom.
- (2) Lučka uprava može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
 - a. ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz);
 - b. ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovan otkaz);
 - c. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
 - d. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).
- (3) Radnik može u svako doba otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) bez navođenja razloga.

Članak 93.

- (1) 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.
- (2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Lučka uprava vodi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 94.

- (1) 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 nastanka povrede te obveze.
- (2) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Lučka uprava je dužna omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Članak 95.

- (1) U slučaju redovitog otkaza, ako Lučka uprava otkazuje ugovor o radu, ugovara se otkazni rok u trajanju propisanom zakonom kojim se uređuje rad.
- (2) 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 96.

- (1) 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.
- (2) Razlozi za izvanredni otkaz su osobito:
- nedolazak na rad određeni dan, a nakon što je radnik već prethodno bio upozoravan na obveze iz radnog odnosa,
 - kašnjenje i izostajanje s posla bez opravdanih razloga,
 - obavljanje u radnom vremenu poslova za društvo u vlasništvu radnika te korištenje sredstava poslodavca,
 - obavljanje djelatnosti za vrijeme radnog vremena koja je u suprotnosti s poslovima radnog mjesta,
 - uporaba nevjerođostojne isprave u cilju ostvarivanja prava koja proizlaze iz radnog odnosa,
 - rad pod utjecajem alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti te njihovo unošenje u radne prostorije i prostore,
 - opetovano neovlašteno korištenje sredstava povjerenih za izvršavanje poslova,
 - nastavak kršenja radne obveze i nakon upozorenja,
 - 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,
 - davanje netočnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka nadležnih tijela ili time nastaju druge štetne posljedice,
 - zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti kada za posljedicu imaju stjecanje dobiti ili druge materijalne koristi,
 - krađa,
 - neopravdano i neosnovano odbijanje naloga Poslodavca s nanošenjem štete Poslodavcu,
 - krivotvorenje isprava,
 - davanje netočnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka nadležnih tijela ili time nastaju druge štetne posljedice,
 - hotimično otuđenje te oštećenje ili uništenje imovine poslodavca.

Članak 97.

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 98.

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

Članak 99.

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

Članak 100.

- (1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, 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, dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, 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.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (4) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu.
- (5) 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 101.

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 102.

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

Članak 103.

- (1) 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).
- (2) Ako radnik prihvati ponudu Lučke uprave, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
- (3) 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.
- (4) 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 104.

- (1) 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.
- (2) Pravo na otpremninu radnik ostvaruje u opsegu i visini utvrđenim zakonom kojim se uređuje rad.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 105.

- (1) O pravima i obvezama koje iz radnog odnosa imaju radnici Lučke uprave odlučuje ravnatelj.
- (2) 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.
- (3) O zahtjevu radnika za ostvarenje prava iz radnog odnosa iz stavka 2. ovog članka odlučuje Upravno vijeće.

- (4) 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.
- (5) 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.
- (6) 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.
- (7) Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

XIV. POSEBNO O DOSTAVI

Članak 106.

- (1) Lučka uprava dostavlja svoje odluke i druga pismena radnicima u sjedištu Lučke uprave ili ih dostavlja putem pošte preporučenom pošiljkom, odnosno neposredno putem svojih radnika na adresu prebivališta, odnosno boravišta.
- (2) 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 107.

- (1) 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.
- (2) 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 108.

- (1) 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.

- (2) 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.
- (3) 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 109.

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

XV. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 110.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Županijske lučke uprave Zadar KLASA: 34221/17-01/151, URBROJ: 2198-1-87-17-1, od 10. ožujka 2017.

Članak 111.

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 112.

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

Predsjednik Upravnog Vijeća
Županijske lučke uprave Zadar

Željko Šoša, v.r.



Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Lučke uprave 21. 12. 2023 godine, a stupio je na snagu 29. 12. 2023 godine.