



# **PRAVILNIK O RADU**

**ŽUPANIJSKE LUČKE UPRAVE VELA LUKA**

**(UV-16/22)**

**Vela Luka, 07. lipnja 2022.**



Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14, 127/17, 98/19) te članka 45. i 46. Statuta Županijske lučke uprave Vela Luka, Upravno vijeće Županijske lučke uprave Vela Luka na 3/VI sjednici održanoj dana 07. lipnja 2022. godine, donijelo je

## **PRAVILNIK O RADU ŽUPANIJSKE LUČKE UPRAVE VELA LUKA**

### **OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

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

Ovaj Pravilnik se primjenjuje na radni odnos Lučke uprave i Ravnatelja Lučke uprave (u daljnjem tekstu: Ravnatelj) ukoliko na njegovu primjenu upućuje ugovor o radu.

#### **Članak 2.**

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

#### **Članak 3.**

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

### **ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 4.**

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

#### **Članak 5.**

O potrebi zasnivanja radnog odnosa u Lučkoj upravi odlučuje Ravnatelj ili Upravno vijeće Lučke uprave (u daljnjem tekstu: Upravno vijeće).

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

Radni odnos u Lučkoj upravi ne može se zasnovati ako radno mjesto nije predviđeno Pravilnikom o sistemizaciji, osim na temelju posebne odluke Upravnog vijeća.

## **Članak 6.**

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

O potrebi raspisivanja javnog natječaja za zasnivanje radnog odnosa u Lučkoj upravi odlučuje Ravnatelj.

## **Članak 7.**

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

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

Provjeru sposobnosti provodi tročlano stručno povjerenstvo koje imenuje Ravnatelj.

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

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

Ravnatelj donosi odluku o izboru osobe s kojom će se zasnovati radni odnos.

### ***Sklapanje ugovora o radu***

## **Članak 8.**

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

Ugovor o radu s Ravnateljem i stručno-tehničkim osobljem zaključuje Upravno vijeće.

Ugovor o radu s ostalim kategorijama radnika zaključuje Upravno vijeće ili Ravnatelj.

## **Članak 9.**

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.

Ako je Ugovor o radu sklopljen u trajanju dužem od tri godine, Lučka uprava s istim radnikom ne može sklopiti slijedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme.

Ako je ugovor o radu sklopljen u trajanju kraćem od tri godine, ukupno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme s istim radnikom ne može biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Lučka uprava osigurat će radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

## **Članak 10.**

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 11. ovog Pravilnika mora sadržavati odredbe o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto podataka iz točke 6., 7., 8. i 9. stavka 1. ovog članka, može se u ugovoru odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odredbe ovog Pravilnika kojima je uređeno to pitanje.

## **Članak 11.**

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

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

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

## **Članak 12.**

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

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

Troškove liječničkog pregleda snosi Lučka uprava.

## **Članak 13.**

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

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

## **PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

### ***Ugovaranje i trajanje probnog rada***

#### **Članak 14**

Prilikom sklapanja ugovora o radu obavezno se ugovara probni rad.

Probni rad traje najduže šest mjeseci.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

### ***Pripravnici***

#### **Članak 15.**

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Lučka uprava može zaposliti kao pripravnika (u daljnjem tekstu: pripravnik).

Pripravnik se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

Ugovor o radu pripravnika sklapa se na određeno vrijeme.

#### **Članak 16.**

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

Prilikom sklapanja ugovora o radu pripravnika Lučka uprava imenuje mentora koji za vrijeme pripravničkog staža prati osposobljavanje pripravnika i na kraju tog staža provjerava pripravnikovu osposobljenost za samostalan rad, ako zakonom, drugim propisom, kolektivnim 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 17.**

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

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

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

#### **Članak 18.**

Pripravnik ne može samostalno obavljati poslove za koje se osposobljava.

## ***Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa***

### **Članak 19.**

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 (u daljnjem tekstu: stručno osposobljavanje za rad).

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

Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

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

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

## ***RADNO VRIJEME***

### ***Pojam radnog vremena***

### **Članak 20.**

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

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

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

### ***Puno i nepuno radno vrijeme***

### **Članak 21.**

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

### **Članak 22.**

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

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme 40 (četrdeset) sati tjedno.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 (osam) osam sati tjedno, odnosno do 180 (sto osamdeset) sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

## **Članak 23.**

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

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 (četrdeset) sati tjedno.

Radnik čije je ukupno radno vrijeme 40 (četrdeset) sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 (osam) sati tjedno, odnosno do 180 (sto osamdeset) sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

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.

### ***Skraćeno radno vrijeme***

## **Članak 24**

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

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

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

### ***Prekovremeni rad***

## **Članak 25.**

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na pisani zahtjev Ravnatelja mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (u daljnjem tekstu: prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava Ravnatelja da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 (pedeset) sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 (sto osamdeset) sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

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

### ***Raspored radnog vremena***



## **Članak 26.**

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

O rasporedu radnog vremena odlučuje Ravnatelj pisanom odlukom.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 (pedeset) sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od 4 (četiri) uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno 48 (četrdeset osam) sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od 4 (četiri) mjeseca iz stavka 6. ovoga članka.

Ravnatelj mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

Obavijest radniku može biti i usmena.

### ***Preraspodjela radnog vremena***

## **Članak 27.**

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 (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.

## **Članak 28.**

Lučka uprava je dužna utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 (četiri) mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od 6 (šest) mjeseci.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

### **Članak 29.**

Maloljetnik ne smije raditi duže od 8 (osam) sati tijekom razdoblja od 24 (dvadeset četiri) sata.

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena iz članka 26. i 27 ovog Pravilnika samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

### ***Noćni rad***

### **Članak 30.**

Noćni rad je rad kojeg radnik, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između 22 (dvadeset dva) sata uvečer i 6 (šest) sati ujutro idućeg dana.

Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje 3 (tri) sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih 12 (dvanaest) mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od 4 (četiri) mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih 8 (osam) sati tijekom svakih 24 (dvadeset četiri) sata.

### ***Rad u smjenama***

### **Članak 31**

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

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 1 (jedan) tjedan.

### **Članak 32**

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

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

Troškove zdravstvenog pregleda snosi Lučka uprava.

## **ODMORI I DOPUSTI**

### **Stanka**

#### **Članak 33.**

Radnik koji radi najmanje 6 (šest) sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 (trideset) minuta.

Vrijeme stanke ubraja se u radno vrijeme.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenja stanke.

### **Dnevni odmor**

#### **Članak 34.**

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 (dvadeset četiri) sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 (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 8 (osam) sati neprekidno, pod uvjetom da se tom radniku omogući korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga je u kraćem trajanju.

### **Tjedni odmor**

#### **Članak 35.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 (dvadeset četiri) sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 34. ovog Pravilnika.

Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti tjedni odmor u trajanju iz stavaka 1. 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, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje 24 (dvadeset četiri) sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 34. ovog Pravilnika.

#### **Članak 36.**

Ako posebnim propisom nije drukčije uređeno, punoljetnom radniku se može odrediti dnevni ili tjedni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od onog iz članaka 34. i 35. ovog Pravilnika pri čemu se radniku ne može odrediti dnevni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od 10 (deset) sati dnevno, niti tjedni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od 20 (dvadeset) sati.

Radniku se mora omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog ili tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni, odnosno tjedni odmor.

### **Godišnji odmor**

#### **Članak 37.**

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 4 (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 5 (pet) tjedana.

#### **Članak 38.**

Trajanje godišnjeg odmora iz članka 37. ovog Pravilnika uvećava se na temelju slijedećih mjerila:

- I. Na temelju koeficijenta složenosti poslova:
  - Koeficijent složenosti do 1,00 1 dan
  - koeficijent složenosti do 1.15 2 dana
  - koeficijent složenosti od 1.16 do 1.50 3 dana
  - koeficijent složenosti od 1.51 4 dana
  
- II. Na temelju radnog staža:
  - Od 1 do 5 godina radnog staža 2 dana
  - Od 5 do 10 godina radnog staža 3 dana
  - Od 10 do 15 godina radnog staža 4 dana
  - Od 15 do 20 godina radnog staža 5 dana
  - Preko 20 godina radnog staža 6 dana
  
- III. Na temelju posebnih socijalnih uvjeta:
  - roditelju, posvojitelju odnosno skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana
  - roditelju, posvojitelju odnosno skrbniku za svako danje malodobno dijete još po 1 dan

#### **Članak 39.**

Radnik koji se prvi put zaposli u Lučkoj upravi ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz članaka 37. i 38. ovog Pravilnika, nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Lučke uprave.

#### **Članak 40.**

Odredbe članka 37. i 38. ovog Pravilnika ne isključuju pravo ravnatelja odrediti i veći broj dana godišnjeg odmora za sve ili pojedine radnike.

## ***Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora***

### **Članak 41.**

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 39. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 37. i 38. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

### **Članak 42.**

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

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

## ***Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora***

### **Članak 43.**

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 3 (tri) mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

## ***Naknada za neiskorišteni godišnji odmor***

### **Članak 44.**

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 razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora..

## ***Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima***

### **Članak 45.**

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

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

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 2 (dva) tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 (dva) tjedna.

## ***Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu***

### **Članak 46.**

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 45. stavka 3. ovog Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do dana 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 45. stavka 3. ovog Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Dio neiskorištenog godišnjeg odmora iz članka 45. stavka 3. ovog Pravilnika radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljni, 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 sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

### **Raspored korištenja godišnjeg odmora**

#### **Članak 47.**

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Ravnatelj u skladu s ovim Pravilnikom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

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

Radnika se mora najmanje 15 (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 3 (tri) dana prije njegovog korištenja.

### **Plaćeni dopust**

#### **Članak 48.**

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

• sklapanje braka	5 radnih dana
• rođenje djeteta	7 radnih dana
• smrt člana uže obitelji:	7 radnih dana
• smrt člana šire obitelji	2 radna dana
• selidbu u drugo mjesto prebivanja	2 radna dana
• teške bolesti člana uže obitelji	5 radnih dana
• elementarne nepogode koja je oštetila njegovu imovinu	5 radnih dana

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

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Radnici – dobrovoljni davatelji krvi ostvaruju pravo na 1 (jedan) slobodan dan s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruju ga u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

#### **Članak 49.**

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

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

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

#### ***Neplaćeni dopust***

#### **Članak 50.**

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.

### ***PLAĆE I OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA***

#### ***Plaća***

#### **Članak 51.**

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

Plaća se sastoji od osnovne plaće i stimulacije.

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

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

Plaća se ugovara u bruto iznosu.

#### **Članak 52.**

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

Osnovicu za obračun plaća donosi Upravno vijeće.

Koeficijent složenosti poslova određuje se za pojedina radna mjesta posebnim pravilnikom kojim se uređuje unutarnje ustrojstvo i razvrstaj radnih mjesta (sistematizacija).

### **Stimulacija**

#### **Članak 53.**

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

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

Odluku o isplati stimulacije radniku donosi Ravnatelj ili Upravno vijeće.

### **Pravo na povećanu plaću**

#### **Članak 54.**

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

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

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

#### **Članak 55.**

Plaća pripravnika ugovara se u iznosu od 80 (osamdeset) posto osnovne plaće radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

#### **Članak 56.**

Plaća se isplaćuje u novcu nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do 15. (petnaestog) u mjesecu za prethodni mjesec.

#### **Članak 57.**

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

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

### **Naknada plaće**



#### **Članak 58.**

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 3 (tri) mjeseca.

#### **Članak 59.**

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 60.**

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.

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 61.**

Radnik može ostvariti potporu zbog invalidnosti, potporu za slučaj smrti, potporu u slučaju smrti člana uže obitelji i potporu zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 (devedeset) dana u iznosu koji odredi Ravnatelj, ali ne više od neoporezivog dijela koji Lučka uprava može isplatiti prema poreznim propisima.

Radniku se mogu isplatiti prigodne godišnje nagrade (božićnica, regres za godišnji odmor, nagrade za vjernost i sl.), darovi za djecu starosti do 15 (petnaest) godina te otpremnine radi odlaska u mirovinu u iznosu koji odredi Ravnatelj, ali ne više od neoporezivog dijela koji Lučka uprava može isplatiti prema poreznim propisima.

Materijalna prava iz stavka 1. i 2. 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. i 2. ovog članka radniku donosi Ravnatelj ili Upravno vijeće.

#### ***NAKNADA ŠTETE***

#### **Članak 62.**

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Lučkoj upravi, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

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

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

#### **Članak 63.**

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

Ako bi utvrđivanje opsega i visine štete bilo praćeno poteškoćama ili bi troškovi procjene bili nerazmjerni visini štete, smatrat će se da je visina naknade procijenjena na 3.000,00 kuna. Ako je šteta veća od navedenog iznosa naknade, Lučka uprava može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

#### **Članak 64.**

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

#### **Članak 65.**

Lučka uprava ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

#### **Članak 66.**

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. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Lučka uprava uzrokovala radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

### ***PRESTANAK UGOVORA O RADU***

#### **Članak 67.**

Ugovor o radu između radnika i Lučke uprave prestaje:

1. smrću radnika;
2. prestankom Lučke uprave odnosno gubitkom svojstva pravne osobe u skladu s posebnim propisima;
3. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
4. kada radnik navrší 65 (šezdeset pet) godina života i 15 (petnaest) godina mirovinskog staža, osim ako se Lučka uprava i radnik drukčije ne dogovore;
5. sporazumom radnika i Lučke uprave;
6. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
7. otkazom;
8. odlukom nadležnog suda.

### ***Sporazum o prestanku ugovora o radu***

#### **Članak 68.**

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.

### **Otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 69.**

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

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

Ugovor o radu mogu otkazati Lučka uprava i radnik.

### **Redoviti otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 70.**

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, tehnoloških 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 uvjetovani 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)

#### **Članak 71.**

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

#### **Članak 72.**

Ako Lučka uprava zapošljava više od 20 (dvadeset) radnika, pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Lučka uprava mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

U slučaju otkaza radniku poslovno uvjetovanim otkazom, Lučka uprava ne smije 6 (šest) mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika. Ako u prednje navedenom roku nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Lučka uprava je dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazala iz poslovno uvjetovanih razloga.

#### **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, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Lučke uprave da to učini.

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

## ***Izvanredni otkaz ugovora o radu***

### **Članak 74.**

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

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

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

### ***Oblik, obrazloženje i dostava otkaza***

### **Članak 75.**

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Lučka uprava mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje u skladu s pravilima o dostavi iz ovog Pravilnika.

### ***Otkazni rok***

### **Članak 76.**

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 6 (šest) mjeseci od dana uručenja 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.

### ***Najmanje trajanje otkaznog roka***

### **Članak 77.**

U slučaju redovitog otkaza, ako Lučka uprava otkazuje ugovor o radu, otkazni rok je najmanje:

1. 2 (dva) tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Lučke uprave proveo neprekidno manje od jedne godine;
2. mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Lučke uprave proveo neprekidno jednu godinu;

3. mjesec dana i 2 (dva) tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Lučke uprave proveo neprekidno 2 (dvije) godine;
4. 2 (dva) mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Lučke uprave proveo neprekidno 5 (pet) godina;
5. 2 (dva) mjeseca i 2 (dva) tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Lučke uprave proveo neprekidno 10 (deset) godina;
6. 3 (tri) mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Lučke uprave proveo neprekidno 20 (dvadeset) godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod Lučke uprave proveo u radnom odnosu neprekidno 20 (dvadeset) godina, povećava se za 2 (dva) tjedna ako je radnik navršio 50 (pedeset) godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 (pedeset pet) godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u staccima 1. i 2. ovoga članka.

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

#### **Članak 78.**

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.

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

#### ***Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora***

#### **Članak 79.**

Odredbe ovog Pravilnika 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 u slučaju iz stavka 1. ovoga članka 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 8 (osam) dana.

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 (petnaest) dana u kojem radnik može od Lučke uprave zahtijevati ostvarenje povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredila Lučka uprava, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

#### ***Otpremnina***

#### **Članak 80.**

Radnik kojem Lučka uprava otkazuje nakon 2 (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.

Otpremnina iznosi jednu trećinu prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Lučke uprave, s tim da ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od 6 (šest) prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

## **ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA**

### **Članak 81.**

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 82.**

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 opunomoćio.

## **ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA**

### **Članak 83.**

Lučka uprava ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

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

### **Članak 84.**

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

Ako Lučka uprava nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 1. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

## **Članak 85.**

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 (petnaest) dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Lučka uprava ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza Lučkoj upravi bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od 15 (petnaest) dana od dostave otkaza obavijesti Lučku upravu o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Osobama iz stavka 1. ovog članka ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koje je sklopljen.

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Na način iz prethodnog stavka ovog članka ugovor o radu može se otkazati najkasnije 15 (petnaest) dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

## **Članak 86.**

Nakon isteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je Lučku upravu obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

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

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. 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.

## ***ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD***

## **Članak 87.**

Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Lučku upravu o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 (tri) dana dužan je Lučkoj upravi dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od 3 (tri) dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

#### **Članak 88.**

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Lučka uprava ne može otkazati ugovor o radu.

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

#### **Članak 89.**

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječniku, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Lučka uprava mu je dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

#### **Članak 90.**

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

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

#### **Članak 91.**

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

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

Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

#### **Članak 92.**

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



## **OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Članak 93.**

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 15 (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 ili Ravnatelj.

Ako Lučka uprava u roku od 15 (petnaest) dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 2. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 (petnaest) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

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

Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

## **ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE**

### **Članak 94.**

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

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

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

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

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

### **Članak 95.**

Lučka uprava štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada, odnosno obavljanja posla, od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima oni redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s mjerodavnim zakonima. Lučka uprava ne tolerira bilo koje oblike

diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja njenih radnika, kao ni bilo koje oblike takvog postupanja radnika Lučke uprave prema osobama s kojima radnici Lučke uprave dolaze u dodir.

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

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 94. stavka 2. ovog Pravilnika koje za cilj ima ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

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

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

#### **Članak 96.**

Ravnatelj je dužan imenovati osobu Povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: Povjerenik) koja je, osim njega, ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: pritužba).

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

Povjerenik je dužan, što je moguće prije, a najkasnije u roku od 8 (osam) dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

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

#### **Članak 97.**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Članak 98.**

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

Zapisnik iz stavka 1. ovog članka u pravilu će se sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihova suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju.

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

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

#### **Članak 99.**

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

Privremene mjere iz stavka 1. ovog članka mogu biti:

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

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

U slučaju utvrđenja privremene mjere oslobađanja podnositelja pritužbe od obveze rada, on ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio, dok u slučaju utvrđenja privremene mjere oslobađanja podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio, on ima pravo na plaću u iznosu prosječne plaće isplaćene mu u prethodna 3 (tri) mjeseca.

#### **Članak 100.**

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

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

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

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

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

Druge mjere iz stavka 2. ovog članka mogu biti:

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

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

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

### **Članak 101.**

Ravnatelj će, nakon provedenog postupka, na temelju odluke i prijedloga Povjerenika, poduzeti mjere iz članka 100. ovog Pravilnika koje su primjerene određenom slučaju, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, te osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa iz članka 100. stavka 3. ovog Pravilnika i/ili druge mjere iz članka 100. stavka 4. ovog Pravilnika.

Ravnatelj u poduzimanju mjera koje su primjerene određenom slučaju iz stavka 1. ovog članka, nije vezan prijedlogom Povjerenika iz članka 100. stavka 2. ovog Pravilnika, ali ako izrekne mjeru ili mjere različite od onih koje je predložio Povjerenik, isto je dužan pisano obrazložiti, uz navođenje mjere ili mjera koje je predložio Povjerenik.

Ako je donošenje kojih od drugih mjera iz članka 100 stavka 4. ovog Pravilnika u nadležnosti Upravnog vijeća, ravnatelj će te mjere predložiti Upravnom vijeću na razmatranje i odlučivanje.

### **Članak 102.**

Ako Lučka uprava u roku od 8 (osam) dana od dostave pritužbe ne poduzme mjere koje su primjerene određenom slučaju, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ili ako je očito kako mjere koje je poduzeo nisu primjerene, podnositelj pritužbe koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od 8 (osam) dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Lučka uprava zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Lučkoj upravi i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Lučku upravu u roku od 8 (osam) dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. i 2. ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Lučka uprava može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 3. ovoga članka.

## **POSEBNO O DOSTAVI**

### **Članak 103.**

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 104.**

Ako radnik tijekom radnog odnosa promijeni adresu prebivališta, odnosno boravišta, dužan je o tome obavijestiti Lučku upravu pisanim putem u roku od 8 (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 105.**

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 103. i 104. 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 8 (osam) dana od dana isticanja pismena na oglasnu ploču Lučke uprave, smatrat će se da je dostava pismena radniku uredno obavljena.

### **Članak 106.**

U slučaju spora između radnika i Lučke uprave pred nadležnim sudom ili arbitražom, tužba se dostavlja radniku na adresu iz ugovora o radu ili adresu na kojoj je radnik pismeno obavijestio Lučku upravu prema odredbi članka 104. ovog Pravilnika.

Odredba stavka 1. ovog članka predstavlja sporazum o načinu dostave pismena u sudskom postupku u smislu odredbe članka 133.b Zakona o parničnom postupku („Narodne novine“ br. 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 02/07, 84/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14, 70/19).

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

## **ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 107.**

Stupanjem na snagu ovog pravilnika o radu prestaje važiti Pravilnik o radu Županijske lučke uprave Vela Luka kojeg je donijelo Upravno vijeće Županijske lučke uprave Vela Luka na sjednici održanoj 08. prosinca 2015. godine te na sjednici održanoj 16. veljače 2016. godine.

### **Članak 108.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Županijske lučke uprave Vela Luka.

Broj: UV-16/22

U Veloj Luci, 07. lipnja 2022. godine

Predsjednik Upravnog vijeća

Joze Burmas