

2018.

REPUBLIKA HRVATSKA
PRIMORSKO-GORANSKA ŽUPANIJA
ŽUPANIJSKA LUČKA UPRAVA
OPATIJA-LOVRAN-MOŠĆENIČKA DRAGA
Upravno vijeće

PRAVILNIK O RADU
ŽUPANIJSKE LUČKE UPRAVE
Opatija-Lovran-Mošćenička Draga

svibanj, 2018. godine

Na temelju članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14., 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13), članka 52. Statuta Županijske lučke uprave Opatija-Lovran-Mošćenička Draga te članka 8. Poslovnika o radu Upravnog vijeća Županijske lučke uprave Opatija-Lovran-Mošćenička Draga, Upravno vijeće Županijske lučke uprave Opatija-Lovran-Mošćenička Draga na 8 sjednici održanoj dana 14. svibnja 2018. godine donijelo je

PRAVILNIK O RADU ŽUPANIJSKE LUČKE UPRAVE Opatija-Lovran-Mošćenička Draga

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

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

Članak 2.

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

Članak 3.

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

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

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

Članak 5.

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

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

Članak 6.

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

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

Članak 7.

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

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

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

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

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

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

Članak 8.

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

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

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen 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 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.

Ugovor o radu

Članka 9.

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

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

Članak 10.

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

1. strankama 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 odredbi 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 sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Lučka uprava dužna je radniku uručiti primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje i primjerak prijave na obvezno mirovinsko osiguranje u roku od 8 dana računajući od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu.

Članak 12.

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

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

Troškove liječničkog pregleda snosi Lučka uprava.

Članak 13.

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

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

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 14.

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

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

Članak 15.

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

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

Članak 16.

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

Članak 17.

Poslodavac će u svrhu praćenja radnoga odnosa radnika prikupljati i obrađivati podatke o radniku i to:

- *ime i prezime radnika,
- *OIB
- *spol,
- *dan, mjesec i godinu rođenja,
- *mjesto, općinu i županiju rođenja,
- *prebivalište i adresu,
- *zvanje i stupanj stručne osposobljenosti,
- *stručno (neformalno) obrazovanje,
- *podatke o prethodnim zaposlenjima i radnom iskustvu,
- *podatke o radnoj i zdravstvenoj sposobnosti,
- *radne karakteristike i preporuke
- *podatke o eventualnom obavljanju poslova za drugoga poslodavca, ako obavljanje tih poslova predstavlja natjecanje radnika s poslodavcem.

Radnik je dužan na zahtjev ravnatelja predložiti originale isprava kojima dokazuje istinitost pojedinih traženih podataka.

PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 18.

Prilikom sklapanja ugovora o radu obavezno se ugovara probni rad.
Probni rad traje šest mjeseci.

Priravnici

Članak 19.

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

Ugovor o radu pripravnika sklapa se na određeno vrijeme.

Članak 20.

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

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

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

Članak 21.

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

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

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

Članak 22.

Pripravnik ne može samostalno obavljati poslove za koje se osposobljava.

Stručno osposobljavanje za rad

Članak 23.

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

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

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

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

RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 24.

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

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

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

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 25.

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

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

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

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

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

Skraćeno radno vrijeme

Članak 26.

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 27.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev Lučke uprave mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (*prekovremeni rad*), ali najviše do 10 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, 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 28.

Puno radno vrijeme može biti jednokratno, dvokratno i smjensko.

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

Tjedni raspored radnog vremena određuje se od ponedjeljka do petka.

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

Radnik je na zahtjev ravnatelja dužan raditi duže od punog odnosno od nepunog radnog vremena.

Obavijest radniku može biti i usmena, ako priroda posla onemogućava ravnatelja da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, što je ravnatelj je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 29.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

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

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

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

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

O preraspodjeli radnog vremena odlučuje ravnatelj

Noćni rad

Članak 30.

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

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

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

Rad u smjenama

Članak 31.

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

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

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

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

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

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

Dnevni odmor

Članak 34.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset i četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje osam sati neprekidno, pod uvjetom da se tom radniku omogući korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni odmor.

Tjedni odmor

Članak 35.

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

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

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ne mogu iskoristiti odmor iz stavka 1. ovoga članka zbog objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, uz koji se ne pribraja dnevni odmor iz članka 34. zakona kojim se uređuje rad.

Godišnji odmor

Članak 36.

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

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

Članak 37.

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

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

Članak 38.

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

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

Članak 39.

Odredbe članka 36. 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 40.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu pripadajućeg punog godišnjeg odmora određenog na način propisan odredbama članka 36. i 39. ovog Pravilnika za svakih navršenih mjesec dana rada, u slučaju:

1. ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 39. stavak 1. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor;
2. ako radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 39. stavka 1. ovog Pravilnika; ili
3. ako radni odnos prestaje prije dana 1. srpnja.

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

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 41.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da radi.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 42.

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

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

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 43.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

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

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

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 44.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 43. stavka 3. ovog Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do dana 30. lipnja iduće godine.

Dio neiskorištenog godišnjeg odmora iz članka 43. 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 ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do dana 30. lipnja iduće godine.

Iznimno od stavka 3. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njega djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje ravnatelj 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 45.

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

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

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

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

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

Plaćeni dopust

Članak 46.

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	3 radna dana
• smrt člana uže obitelji:	5 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	3 radna dana

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

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

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

Članak 47.

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 48.

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.

ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJ A

Članak 49.

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

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

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

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

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

Članak 50.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest

dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Lučka uprava ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od navedenih prava.

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

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

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 51.

Nakon proteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Lučka uprava mu je dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada na poslovima koje je obavljao prije korištenja toga prava.

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

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

ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 52.

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

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

Članak 53.

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 54.

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

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

Članak 55.

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 56.

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

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

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

Za arbitra ovlaštenog donijeti odluku iz stavka 3. ovog članka određuje se predsjednik Trgovačkog suda u Rijeci.

Članak 57.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 55. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 58.

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

PLAĆE I OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Plaće

Članak 59.

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 60.

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 za pojedina radna mjesta određuje se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Županijske lučke uprave Opatija-Lovran-Mošćenička Draga.“

Članak 61.

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

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

Odluku o isplati stimulacije radniku donosi ravnatelj ili Upravno vijeće.

Odluku o isplati stimulacije ravnatelju donosi Upravno vijeće.

62.

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 63.

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

Članak 64.

Plaća se isplaćuje u novcu nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do kraja mjeseca za prethodni mjesec.

Članak 65.

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.

i

Članak 66.

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

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

Članak 67.

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 68.

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

Članak 69.

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

Članak 70.

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

Članak 71.

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

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

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

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

NAKNADA ŠTETE

Članak 72.

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

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

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

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

Članak 73.

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

Ako bi utvrđivanje opsega i visine štete bilo praćeno poteškoćama ili bi troškovi procjene bili nerazmjerni visini štete, smatrat će se da je visina štete procijenjena na 3.000,00 kuna.

Članak 74.

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 75.

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

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

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 76.

Ugovor o radu između radnika i Lučke uprave prestaje:

- smrću radnika i prestankom Lučke uprave;
- smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- kada radnik navrší šesdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Lučka uprava i radnik drukčije ne dogovore;
- sporazumom radnika i Lučke uprave;
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad;
- otkazom; ili
- odlukom nadležnog suda.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 77.

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

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

Članak 78.

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

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

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

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

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

Članak 79.

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

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

Članak 80.

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 81.

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.

Članka 82.

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 83.

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 84.

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

Otkazni rok

Članak 85.

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 dužnosti i prava državljana u obrani .

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

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 86.

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

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

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.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 89.

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

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

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

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od petnaest dana u kojem radnik može od Lučke uprave zahtijevati ostvarenje povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim

uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredila Lučka uprava, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Otpremnina

Članak 90.

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

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

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 91.

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

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

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

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

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

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

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

Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 92.

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 93.

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

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

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

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

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

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

Članak 94.

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

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

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

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

Članak 95.

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 96.

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 97.

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

Privremene mjere iz stavka 1. ovog članka mogu biti:

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

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

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

Članak 98.

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 popravljavanja 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 99.

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

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

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

Članak 100.

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

Članak 101.

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

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka, kao i u slučaju iz članka 118. ovog Pravilnika, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

POSEBNO O DOSTAVI

Članak 102.

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 103.

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

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

Članak 104.

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 102. i 103. ovog Pravilnika.

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

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

Članak 105.

U slučaju spora između radnika i Lučke uprave pred nadležnim sudom ili arbitražom, tužba se dostavlja radniku na adresu iz ugovora o radu ili adresu o kojoj je radnik pismeno obavijestio Lučku upravu prema odredbi članka 103. 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).

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

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 106.

Na dan donošenja ovog Pravilnika kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće niti djeluje sindikat.

Članak 107.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Županijske lučke uprave Opatija-Lovran-Mošćenička Draga koji je stupio na snagu 14. lipnja 2014. godine.

Članak 108.

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

KLASA: 342-21/18-01/121

UR.BROJ: 2156/01-18-01

U Opatiji, 14. svibnja 2018. godine

ŽUPANIJSKA LUČKA UPRAVA
Opatija-Lovran-Mošćenička
Draga Upravno vijeće


Predsjednik Upravnog vijeća
Marin Starčić mag.oec.

Pravilnik o radu objavljuje se na oglasnoj ploči dana 15. svibnja 2018. godine, stupa na snagu dana 23. svibnja 2018. godine.

I Z J A V A

Da je ovaj Pravilnik o radu objavljen na način objave pravilnika o radu (Narodne novine br. 93/14.) dana, 15. svibnja 2018. godine, tvrdi i ovjerava.


Ravnatelj