

ZAPISNIK

Sa 21. sjednice Upravnog vijeća Lučke uprave Umag-Novigrad održane u Umagu, Trgovačka 1b, dana 20. prosinca 2022. godine.

Sjednica je započeta u 12:15 sati.

Sjednici prisustvuju: predsjednik Alen Luk, članovi: Leonardo Palčić, Mijo Šiljeg kap., Luciano Beg, ravnatelj Dorian Labinjan, te Damir Rudela iz Istarske županije, Upravni odjel za održivi razvoj - Odsjek za pomorstvo, promet i infrastrukturu.

Opravadano odsutni: Edvin Demark

Sjednicu vodi Predsjednik Alen Luk. Pozdravlja prisutne članove, konstatira kvorum i predlaže slijedeći:

DNEVNI RED

1. Verifikacija Zapisnika sa 20. sjednice
2. Donošenje Godišnjeg programa rada i razvoja luka, te financijskog plana za 2023. godinu
3. Donošenje plana koncesije za 2023. godinu
4. Donošenje odluke o visini bruto osnovice za obračun plaće ranika
5. Donošenje Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Lučke uprave Umag – Novigrad
6. Donošenje Pravilnika o radu Lučke uprave Umag – Novigrad – **pročišćeni tekst**
7. Donošenje odluke o izdavanju suglasnosti
8. Razno.

Svi prisutni složili su se i prihvatili prijedlog dnevnog reda.

Ad.1.)

Predsjednik je upitao prisutne članove jesu li suglasni sa sadržajem zapisnika sa 20. sjednice, te imaju li primjedbi na istog.

Primjedbi nije bilo, te je zapisnik sa 20. sjednice Upravnog vijeća Lučke uprave Umag-Novigrad verificiran.

Ad.2.)

Predsjednik Upravnog vijeća je prepustio riječ ravnatelju radi obrazloženja Programa rada i Financijskog plana za 2023. godinu.

Ravnatelj je naveo kako su nakon izrazito loše 2020. godine i usporene 2021. godine zbog pandemije virusa COVID-19 rezultati ostvareni tijekom 2022. godine bili iznad očekivanja. Prilikom planiranja prihoda za 2023. godinu vodili smo se općim smjernicama Vlade RH i gospodarskog sektora koji u proračunima i financijskim planovima predviđaju značajno usporavanje gospodarske aktivnosti u RH u idućoj godini, uslijed očekivanog usporavanja globalnog rasta i recesijskog kretanja u mnogim razvijenim gospodarstvima, nepovoljnog utjecaja visoke inflacije na realne tijekove, pogoršanja ekonomskih očekivanja, te zaoštavanja uvjeta financiranja. Iz navedenih razloga planirani prihodi biti će na nivou realizacije iz 2022. godine. Rashodovna strana odnosno trošenje sredstava će pratiti realizaciju prihoda. Predviđeno je tako pripremati dokumentaciju za ishodovanje građevinske dozvole za luku Dajla-Belveder. U luci Novigrad predviđena je izgradnja uređaja za pražnjenje „crnih“ voda s plovila i uređenja platoa u potezu od caffè' bara Skiper pa do kraja mandrača s uvođenjem javne rasvjete te ormarića za struju i vodu, popločenje s ciljem dobivanja suvremeno uređene šetnice. Nastavlja se procedura oko ishodovanja potrebitih dozvola za izgradnju mandrača u luci

Umag, time da su Idejno rješenje i Elaborat zaštite okoliša dostavljeni u nadležno ministarstvo i čeka se suglasnost za nastavak. U sklopu projekta „Framesport“ u 2023. godini s iznosom od cca 15.000,00 Eura ići će se s natječajem za videonadzor

Predsjednik je upitao u kojoj poziciji Financijskog plana je predviđena izgradnja luke Dajla-Belveder?

Ravnatelj je kratko odgovorio da je predviđena na poziciji „lučka nadogradnja“.

Gosp. Luciano Beg je upitao u kojoj poziciji Financijskog plana je predviđena ugradnja pumpe za pražnjenje „crnih“ voda s plovila.

Ravnatelj je odgovorio da je to predviđeno na poziciji „suprastruktura“.

Prisutni su se jednoglasno složili i donijeli Odluku o prihvaćanju Programa rada i Financijskog plana Lučke uprave Umag-Novigrad za 2023. godinu.

O D L U K U

o prihvaćanju Godišnjeg programa rada i plana razvoja luka i financijskom planu Županijske Lučke uprave Umag – Novigrad za 2023. godinu

I.

Godišnji program rada i plana razvoja luka, te financijski plan Županijske Lučke uprave Umag–Novigrad za 2023. godinu sastoji se od prihoda u sveukupnom iznosu od **815.610,00 Eura** i rashoda u sveukupnom iznosu od **815.610,00 Eura**.

II.

Program rada i financijski plan se primjenjuje od 1. siječnja 2023. godine.

Ad.3.)

U vezi ove točke dnevnog reda predsjednik je prepustio riječ ravnatelju radi obrazloženja. Ravnatelj je informirao prisutne da u Planu ostaje mogućnost davanja koncesije za parkiralište na gatu kod hotela Kristal u Umagu i parkiralište u lučkom području u luci Novigrad (Porporela). Isto tako ostaje mogućnost davanja koncesija za bunkeriranje u luci Antenal, a za benzinsku postaju u luci Umag pokrenut je postupak davanja nove koncesije.

Prisutni članovi su se složili i donijeli Plan davanja koncesija za 2023. godinu, u nastavku:

Vrsta plana

1. Godišnji plan za godinu

2023. god.

2. Srednjoročni (trogodišnji) plan za razdoblje

/

Davatelj koncesije

1. Naziv Lučka uprava Umag-Novigrad

2. Adresa ulica i kućni broj Trgovačka 1b

broj pošte i mjesto 52470

Umag

3. Matični broj

01386867

4. Osobni identifikacijski broj (OIB)

O4142916214

Tabela 1: Plan davanja koncesija: godišnji / srednjoročni (navesti vrstu plana u tablici)

R.br.	Vrsta koncesije	Zakonska osnova za davanje koncesije	Gospodarski razvojni planovi sektora	Vrijeme davanja koncesije i trajanje	Ostale napomene
0	1	2	3	4	5
1.	Navesti puni naziv koncesije	Zakonska osnova i posebni propisi (navesti relevantne članke)	Navesti razvojne planove s kojima je usklađeno davanje koncesije	Navesti vrijeme na koje se daje koncesija (prema očekivanom trajanju ugovora o koncesiji)	Navesti ostale napomene vezane uz predmetnu koncesiju.
1.	Koncesija za smještaj i čuvanje automobila na parkiralištu na gatu u luci Umag	Članak 65. i 66. ZPDML	Plan rada i razvoja LU	5 godina	Hotel je bio izvan funkcije-stečaj.
2.	Koncesija za smještaj i čuvanje automobila na parkiralištu u lučkom području u luci Novigrad-Portorela	Članak 65. i 66. ZPDML	Plan rada i razvoja LU	5 godina	
3.	Koncesija za otok za prikupljanje otpada u lučkom području luke Novigrad	Članak 65. i 66. ZPDML	Plan rada i razvoja LU	5 godina	
4.	Koncesija za bunkeriranje u lučkom području luke Antenal	Članak 65. i 66. ZPDML	Plan rada i razvoja LU	5 godina	Koncesija na zahtjev
5.	Koncesija za obavljanje djelatnosti benzinske postaje u lučkom području luke Umag	Članak 65. i 66. ZPDML	Plan rada i razvoja LU	10 godina	

Tabela 2: Procijenjeni očekivani ekonomski učinci (prema preliminarnim podacima, izraženo u kunama u skladu s očekivanom vrijednošću)

R.br.	Opis očekivanih ekonomskih učinaka	Učinci na proračun davatelja koncesije	Ostale napomene
0	1	2	3
1.	Navesti očekivane (procijenjene) ekonomske učinke koncesije koja će se dati (koristeći sve relevantne podatke, utemeljene na izračunima i ostalim metodama procjene vrijednosti koncesije koja se namjerava dati) usklađene s gospodarskim politikama pojedinog davatelja, a za vrijeme korištenja koncesije	Navesti očekivane (procijenjene) prihode od naknada za koncesije za vrijeme trajanja koncesije.	Navesti ostale napomene vezane uz predmetnu koncesiju.
1.	Parkiralište nema javni karakter. Služi za goste hotela Kristal.	130.000,00	Nakon stečaja, očekuje se otvaranje Hotela Kristal.
2.	Parkiralište je javno. Nije izrađena studija gospodarske isplativosti	-	
3.	Nije još izrađena studija gospodarske isplativosti	-	
4.	Postoji interes za bunkeriranje plovila u luci Antenal - izrađena je studija gospodarske isplativosti	55.000,00	
5.	Postojeća benzinska postaja je već u koncesiji koja istekla je početkom 2022. godine, ali je produžena do kraja 2025. god temeljem dosadašnjih ostvarenih prihoda možemo procijeniti prihode buduće koncesije	1.300.000,00	

Tabela 3: Istek danih koncesija

R.br.	Naziv koncesije	ID ugovora o koncesiji	Koncesionar	Datum isteka koncesije	Ostale napomene
0	1	2	3	4	5
1.	Navesti puni naziv koncesije	Navesti ID ugovora o koncesiji	Navesti puni naziv koncesionara	Navesti datum isteka koncesije na osnovu ugovora o koncesiji.	Navesti ostale napomene vezane uz predmetnu koncesiju.
1.	Koncesija za obavljanje lučkih djelatnosti u lučkom području luke Antenal	124023	Antenal d.o.o., Novigrad / 11979218514,	31. prosinac 2022.	
2.	Koncesija za obavljanje djelatnosti benzinske postaje u luci Umag	124030	INA-Industrija nafte d.d. Zagreb / 27789560625	1. siječanj 2026.	
3.	Koncesija za obavljanje djelatnosti pružanja usluga popravka i održavanja plovila u lučkom	124021	Marservis d.o.o. / 51533760280	1. svibanj 2028.	
4.	Koncesija za obavljanje ugostiteljskim djelat. u lučkom području luke Umag	202803	Ugostiteljski obrt "Lado" vl. Sanja Ladišić-Sivinski / 59358258508	31. svibanj 2023.	
5.	Koncesija za obavljanje ugostiteljskim djelat. u lučkom području luke Umag	220429	Ugostiteljski obrt "Lado" vl. Sanja Ladišić-Sivinski / 59358258508	31. svibanj 2023.	
6.	Koncesija za obavljanje ugostiteljske djelatnosti u lučkom području luke Zambratja	124032	PAOLETIC IVAN j.d.o.o. Savudrija, Siparska 3, Zambratja, OIB: 45847419025	1. ožujak 2028.	
7.	Koncesija za obavljanje ugostiteljske djelat. u lučkom području luke Novigrad	218057	SOLO AMORE d.o.o., Škverska 2, Novigrad, OIB: 13249801210	3. ožujak 2024.	

Kontakt podaci

Osoba za kontaktiranje Doriano Labinjan
Telefon 052 / 743266 Telefaks 052 / 743266
Adresa e-pošte info@luun.hr

Klasa: 342-01/22-0 /67
UR. Broj: 2163/1-14-0-22 3

Potpis podnosioca prijave



Lučka uprava Umag-Novigrad

Predsjednik Upravnog vijeća:

Alen Luk

Mjesto i datum

Umag, 20.12.2022.

MP

Ad.4.)

Radi obrazloženja ove točke dnevnog reda, predsjednik Upravnog vijeća je prepustio riječ ravnatelju.

Ravnatelj je kratko obrazložio da je ovu Odluku potrebno donijeti kako bi se smanjio negativni pritisak zbog povećanja cijena prehrambenih proizvoda, energenata, režija i neizvjesnost u pogledu daljnjih globalnih utjecaja (pandemije COVID 19, utjecaj rata u Ukrajini, najava globalne recesije), a sve s prethodnim pozitivnim mišljenjem Istarske županije.

Prisutni su se složili i donijeli slijedeću:

ODLUKU o visini bruto osnovice za obračun plaće radnika

Članak 1.

Bruto osnovica za obračun plaće radnika u Lučkoj upravni Umag - Novigrad iznosi **4.761,80 kn** odnosno **632 EUR-a** po fiksnom tečaju konverzije od **1 EUR = 7,53450 HRK**.

Članak 2.

Ova Odluka stupa na snagu i primjenjuje se od 1. siječnja 2023. godine po prethodno dobivenoj suglasnosti župana Istarske županije.

Članak 3.

Stupanjem na snagu ove Odluke prestaje važiti Odluka o visini bruto osnovice za obračun plaće radnika Klasa:342-01/22-01/45, Urbroj:2163/1-14-04-22-5 od 28. lipnja 2022. godine

OBRAZLOŽENJE

Donošenje Odluke uvjetovano je nastupom negativnih inflatornih pritiska koje se odražavaju na povećanje cijena prehrambenih proizvoda, energenata i režija i neizvjesnost u pogledu daljnjih globalnih utjecaja (pandemije COVID 19, utjecaj rata u Ukrajini, najava globalne recesije).

Ad.5.)

Po ovoj točki predsjednik je prepustio riječ ravnatelju.

Ravnatelj je obrazložio da se donošenjem Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Lučke uprave Umag –Novigrad uz suglasnost Župana Istarske županije dodaju novosti za zaposlenike kao na primjer u svrhu osiguravanja višeg standarda zdravstvene zaštite organizirati sistematskih pregleda minimalno jedan put u dvije godine, pravo na mjesečni iznos u paušalnom iznosu za podmirenje troškova prehrane „topli obrok“ a sve uz dogovor sa Istarskom županijom i nakon davanja Suglasnosti župana.

Prisutni su se složili i donijeli sljedeći Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Lučke uprave Umag-Novigrad:

P R A V I L N I K o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Lučke uprave Umag – Novigrad

Članak 1.

U Pravilniku o radu Lučke uprave Umag - Novigrad KLASA: 342-01//15-01/21; URBROJ: 2163/1-14-04-15-1 od 25. veljače 2015. godine, u članku 17., redni broj 4, stavak 4 riječi: „djeteta s invaliditetom“ mijenjaju se i glase: „djeteta s posebnim potrebama“.

Članak 2.

U članku 21. st. 1. alineja 1-3 mijenja se i glasi:

„- sklapanje braka ili životnog partnerstva	5 radnih dana
- rođenje djeteta ili posvojenje	5 radnih dana
- smrt supružnika, životnog partnera, očuha, maćehe, djeteta, roditelja, posvojitelja, posvojenika i unuka	5 radnih dana“

Članak 3.

Iza članka 26. dodaje se novi članak 26a. koji glasi:

„Lučka uprava obvezuje se zaposlenicima osigurati viši standard zdravstvene zaštite putem organizacije sistematskih pregleda minimalno jednom u dvije godine, a maksimalno jednom godišnje u zdravstvenim ustanovama iza preže javnozdravstvene službe, a u mogućnosti i izvan mreže javnozdravstvene službe.

Sistematski pregled iz stavke 1. ovog članka provodi se s ciljem prevencije i zaštite zdravlja zaposlenika, te se nalazi i uvjerenja dobiveni tim pregledom ne mogu koristiti u svrhu provjere i utvrđivanja radne sposobnosti zaposlenika.“

Članak 4.

U članku 44. stavak 1. riječi: „300,00 kn“ mijenjaju se i glase: „39,82 €“.

Članak 5.

Članak 49., stavak 1. mijenja se i glasi:

„Zaposleniku se nadoknađuju troškovi prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla na sljedeći način:

- ako stvarno koristi javni prijevoz – u iznosu cijene kupljene vozne karte, koja je za poslodavca najpovoljniji trošak javnog prijevoza (pojedinačna, mjesečna ili godišnja karta) i koja zaposleniku omogućava pravodobni dolazak na posao i odlazak s posla,

- ako koristi osobni automobil ili drugi oblik prijevoza – isplaćuje se naknada u iznosu od 0,18 € po prijednom kilometru.“

Članak 6.

U članku 55. dodaje se stavak 2. koji glasi:

„Zaposlenici Lučke uprave imaju pravo na isplatu mjesečne novčane paušalne naknade za podmirenje troškova prehrane u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.“

Članak 7.

Ovaj Pravilnik donosi se uz suglasnost župana, a stupa na snagu osmog dana nakon objave na oglasnoj ploči Lučke uprave Umag - Novigrad, s time da se odredbe članka 6. primjenjuju od 1. siječnja 2023. godine.

Ad.6.)

U vezi ove točke dnevnog reda predsjednik je prepustio riječ ravnatelju radi obrazloženja.

Ravnatelj je obrazložio da je donošenje Pravilnika o radu Lučke uprave Umag-Novigrad – pročišćeni tekst potrebno učiniti kako bi se uskladio sa postojećim stanjem, npr. u nekim stavkama mijenja se valuta iz Kuna u Euro, a i radi boljeg praćenja svih izmjena.

Prisutni su se složili i prihvatili predloženi Pravilnik o radu Lučke uprave Umag-Novigrad – pročišćeni tekst:

PRAVILNIK O RADU LUČKE UPRAVE UMAG-NOVIGRAD (pročišćeni tekst)

1. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom uređuje zasnivanje radnog odnosa, probni rad, radno vrijeme, odmori i dopusti, zdravlje i sigurnost na radu, plaće i dodaci na plaće, ostala materijalna prava radnika, zaštita prava radnika, zaštita radnika trajno ili privremeno nesposobnih za rad, informiranje, zaštita osobnih podataka radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i mjere za zaštitu od diskriminacije, naknada štete, prava i obveze radnika i Poslodavca, odgovornost za povrede obveza iz radnog odnosa, prestanak ugovora o radu te druga pitanja bitna za radnike zaposlene u Lučkoj upravi Umag-Novigrad (dalje: Poslodavac).

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su zaposleni kod Poslodavca, neovisno o tome jesu li sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, rade li s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom, odnosno imaju li status pripravnika.

Odredbe ovoga Pravilnika primjenjuju se i na one odnose između ravnatelja Lučke uprave i Poslodavca koji nisu na drugačiji način uređeni posebnim ugovorom.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, one postaju sastavni dio ugovora o radu.

U ime Poslodavca, odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa donosi ravnatelj, a on može svoja ovlaštenja prenijeti pisanom punomoći na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu, i to ponajprije na onu koja je u radnom odnosu kod Poslodavca i u pravilu ima posebna ovlaštenja i odgovornost.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na radnike neposredno, osim ako pojedina pitanja nisu povoljnije uređena drugim propisom ili općim aktom, a na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se drugi opći akti i propisi.

2. SKLAPANJE UGOVORA O RADU – ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 2.

Radni se odnos zasniva ugovorom o radu.

Malodobnik stariji od 15 godina, osim onoga koji pohađa obavezno osnovno obrazovanje, može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika.

Poslodavac će od zakonskog zastupnika malodobnog radnika prije sklapanja ugovora o radu zahtijevati pisano ovlaštenje iz stavka 2. ovog članka.

Članak 3.

Ugovor o radu sadrži uglavke utvrđene odredbama Zakona o radu, s time da se na sva pitanja koja nisu regulirana ugovorom o radu primjenjuju odredbe ovog Pravilnika i odluke Upravnog vijeće i ravnatelja donesene u skladu s ovim Pravilnikom i ostalim aktima Poslodavca.

Članak 4.

Ugovor o radu u ime Poslodavca sklapa/potpisuje osoba iz članka 1. stavak 5. ovog Pravilnika.

Prava i obveze radnika i Poslodavca iz sklopljenog ugovora o radu ostvaruju se od dana kad radnik počne raditi.

Članak 5.

Poslodavac utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske cjeline i njihove dijelove, strukturu i broj zaposlenih kao i uvjete koje moraju ispunjavati radnici za obavljanje određenih poslova.

Sistematizacija radnih mjesta, koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta, posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, nazivi radnih mjesta, broj izvršitelja te opis i popis poslova pojedinog radnog mjesta utvrđuju se posebnim Pravilnikom.

Članak 6.

U skladu sa zakonom, radni se odnos može sklopiti s radnikom i na određeno vrijeme, a osobito u slučaju:

- privremenog povećanja opsega posla;
- zamjene privremeno nenazočnog radnika;
- privremenih poslova za obavljanje kojih Poslodavac ima iznimnu potrebu;
- ostvarenja određenog poslovnog pothvata;
- u drugim slučajevima u skladu s odredbama Zakona o radu.

Članak 7.

Ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja ispunjava opće i posebne uvjete određene zakonskim ili drugim propisima ili pravilnikom Poslodavca.

Članak 8.

Prije sklapanja ugovora o radu, Poslodavac može provjeriti stručne i druge radne sposobnosti kandidata na prikladan način, npr. uz pomoć odgovarajućih testova, rješavanja zadataka, razgovora s kandidatom, uvida u određenu dokumentaciju i sl., pri čemu mora voditi brigu o odredbama Zakona o zaštiti osobnih podataka, Zakona o radu i drugih zakonskih ili autonomnih izvora radnog prava.

Članak 9.

Prije sklapanja ugovora o radu Poslodavac može na svoj trošak kandidata uputiti na liječnički pregled, radi utvrđivanja njegovih zdravstvenih i psihofizičkih sposobnosti za obavljanje konkretnih poslova.

3. PROBNI RAD

Članak 10.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad u trajanju od najmanje dva mjeseca. Probni rad ne smije trajati dulje od šest (6) mjeseci.

Članak 11.

Za vrijeme probnog rada vrši se provjera stručnih sposobnosti i znanja radnika te kvaliteta izvršavanja povjerenih poslova, ocjenjivanjem sposobnosti za izvršavanje zadaća i poslova.

Ocjenu rada radnika za vrijeme probnog rada utvrđuje ravnatelj, osobno ili na prijedlog radnika-mentora, kojeg određuje ravnatelj.

Radniku koji na probnom radu nije zadovoljio otkazuje se ugovor o radu, o čemu se donosi posebna odluka, uz otkazni rok od 7 dana.

Odluka iz prethodnog stavka može se donijeti i prije protoka cjelokupnog predviđenog vremena trajanja probnog rada, ako se pokaže očiglednim da radnik ne zadovoljava na radnom mjestu na kojem je raspoređen.

4. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 12.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno. Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Radnici započinju s radom, u pravilu između 7 i 8 sati, a završavaju sa radom između 15 i 16 sati, odnosno prema odluci ravnatelja.

Dnevno radno vrijeme ne može biti, u pravilu, kraće od 8 niti duže od 12 sati, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Radnik mora biti obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Zbog specifičnosti poslovanja i potrebe organiziranja rada lučke uprave, osobito zbog povećanog opsega posla tijekom ljetne sezone, ravnatelj donosi odluku o potrebi uvođenja smjenskog rada, te o rasporedu i vremenskom trajanju pojedinih smjena.

Članak 13.

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti na početku niti na kraju radnog vremena.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno. Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Ako se radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 4. ovog članka, može ga koristiti naknadno, prema odluci ravnatelja.

Članak 14.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, a maloljetnik u trajanju od najmanje pet tjedana.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Ništavan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani i blagdani.

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

Članak 15.

Radnik koji se prvi puta zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod tog Poslodavca.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne vježbe ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovog članka.

Članak 16.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije stekao pravo na godišnji odmor, jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada
- ako mu radni odnos prestaje prije nego navrší 6 mjeseci neprekidnog rada
- ako mu radni odnos prestaje prije 1. srpnja

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

U slučaju prestanka rada zbog prelaska na rad k drugom poslodavcu radnik ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u Lučkoj upravi.

Članak 17.

Godišnji odmor od 4 tjedna uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. S obzirom na složenost poslova radnog mjesta:
 - radna mjesta za koja je kao uvjet propisana VSS – 5 dana
 - radna mjesta za koja je kao uvjet propisana VŠS – 4 dana
 - radna mjesta za koja je kao uvjet propisana SSS – 3 dana
 - radna mjesta za koja je kao uvjet propisana NSS – 2 dana
2. S obzirom na dužinu radnog staža:
 - Do 5 godina – 1 dan
 - Od 5 – 10 godina – 2 dana
 - Od 10 – 15 godina – 3 dana

- Od 15 – 20 godina – 4 dana
 - Od 20 – 25 godina – 5 dana
 - Od 25 – 30 godina – 6 dana
 - Od 30 i više godina – 8 dana
3. S obzirom na uvjete rada:
- Rad na poslovima s otežanim psihofizičkim i fizičkim nepregnutostima ili posebnim uvjetima rada - 3 dana
 - Rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom – 2 dana
4. S obzirom na posebne socijalne uvjete:
- Roditelju, posvojitelju ili skrbniku sa jednim malodobnim djetetom – 2 dana
 - Roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po - 1 dan
 - Samohranom roditelju – 3 dana
 - Roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s posebnim potrebama, bez obzira na ostalu djecu – 3 dana
 - Osobi sa invaliditetom – 3 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 4 tjedna uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama od 1. do 4. stavka 1. ovog članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora može iznositi najviše 30 radnih dana.

Članak 18.

Slijepi radnik, donator organa, radnik koji radi na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće u potpunosti zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radnik koji ima hendikepirano dijete ili koji ima troje ili više djece, ima pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora.

Članak 19.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora, što ga donosi ravnatelj na početku kalendarske godine, a najkasnije do kraja travnja.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- Ime i prezime radnika
- Radno mjesto
- Ukupno trajanje godišnjeg odmora
- Vrijeme korištenja godišnjeg odmora

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela. Ako se godišnji odmor koristi u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koje ostvaruje pravo na godišnji odmor. Drugi dio godišnjeg odmora mora se iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Godišnji odmor koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodnog dopusta odnosno zbog vojne službe ili drugog opravdanog razloga, radnik ima pravo koristiti do 30. lipnja slijedeće godine.

U slučaju prestanka radnog odnosa zbog prelaska na rad drugom poslodavcu, radnik ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u Lučkoj upravi u kojoj mu prestaje radni odnos sukladno člancima 16. i 17. ovog Pravilnika.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti ravnatelja, najmanje jedan dan prije.

Članak 20.

Radniku se može prekinuti odnosno odgoditi korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova. Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljnje korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 3. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi. Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta rada prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 21.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u slijedećim slučajevima:

- | | |
|--|-----------------|
| – sklapanje braka ili životnog partnerstva | - 5 radnih dana |
| – rođenje djeteta ili posvojenje | - 5 radnih dana |
| – smrt supružnika, životnog partnera, očuha, maćehe, djeteta, roditelja, posvojitelja, posvojenika i unuka | - 5 radnih dana |
| – posvojitelja i osobe koje je po zakonu radnik dužan uzdržavati | - 5 radnih dana |
| – Smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika | - 2 radna dana |
| – Selidbe u istom mjestu stanovanja | - 1 radni dan |
| – Selidbe u drugo mjesto stanovanja | - 3 radna dana |
| – Kao dobrovoljni davatelj krvi, za svako dobrovoljno davanje krvi | - 2 radna dana |
| – Teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja | - 3 radna dana |
| – Nastupanje u kulturnim i športskim priredbama | - 1 radni dan |
| – Sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti | - 2 radna dana |
| – Neposredne ugroženosti od elementarne nepogode ili druge nesreće | - 5 radnih dana |

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi dani plaćenog dopusta, u pravilu se koriste neposredno nakon davanja krvi, a u slučaju nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi dani plaćenog dopusta koristiti će se u dogovoru sa ravnateljem.

Ako okolnosti iz stavka 1. ovog članka nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim u slučaju dobrovoljnog darivanja krvi.

Članak 22.

Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane ravnatelja, ima pravo na plaćeni dopust u slijedećim slučajevima:

- | | |
|------------------------------|----------|
| – za svaki ispit po predmetu | - 2 dana |
| – za diplomski rad | - 5 dana |

Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, ima pravo na plaćeni dopust u slijedećim slučajevima:

- | | |
|------------------------------|-----------|
| – za svaki ispit po predmetu | – 1 dan |
| – za diplomski radi | – 2 dana. |

Članak 23.

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

Članak 24.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Lučke uprave, a osobito radi:

- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- njege člana uže obitelji,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanja u kulturno – umjetničkim i sportskim priredbama
- osobnog školovanja, doškovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:
 - za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi – najmanje 5 dana
 - za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi, na fakultetu ili poslijediplomskom studiju – najmanje 10 dana
 - za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima – najmanje 5 dana
 - za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i sl.) – najmanje 2 dana

Ako to okolnosti zahtijevaju radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka može odobriti u trajanju duljem od 30 dana.

Članak 25.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava iz radnog odnosa.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana Poslodavac je dužan za radniku uplatiti obvezne doprinose na plaću.

5. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 26.

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu. Poslodavac će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu i pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida, u skladu s posebnim propisima.

Članak 26a.

Lučka uprava obvezuje se zaposlenicima osigurati viši standard zdravstvene zaštite putem organizacije sistematskih pregleda minimalno jednom u dvije godine, a maksimalno jednom godišnje u zdravstvenim ustanovama iza preže javnozdravstvene službe, a u mogućnosti i izvan mreže javnozdravstvene službe.

Sistematski pregled iz stavke 1. ovog članka provodi se s ciljem prevencije i zaštite zdravlja zaposlenika, te se nalazi i uvjerenja dobiveni tim pregledom ne mogu koristiti u svrhu provjere i utvrđivanja radne sposobnosti zaposlenika

Članak 27.

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju i o sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenih, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurala Lučka uprava.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge zaposlene i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je prema posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

6. PLAĆE I DODACI NA PLAĆE

6.1. PLAĆA

Članak 28.

Plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Koeficijente složenosti radnih mjesta radnika određuje se Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sustavnom razvrstaju radnih mjesta (sistematizacija).

Bruto osnovica za obračun plaće radnika određuje se odlukom Upravnog vijeća.

6.2. DODACI NA PLAĆU

Članak 29.

Dodaci na plaću su dodatak za poslove sa posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.

Članak 30.

Ukoliko radnik pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, obavlja po nalogu ravnatelja poslove i zadaće odsutnog radnika dulje od 30 dana, ima pravo na povećanje plaće po koeficijentu radnog mjesta radnika čije poslove obavlja, a razmjerno obimu i vremenu obavljanja takvih poslova.

Članak 31.

Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno. Od jedne do druge isplate plaće ne može proći više od 30 dana.

Članak 32.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, uzdržavanje...).

Članak 33.

Radnik ima pravo na dodatak za poslove sa posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće za sljedeće slučajeve:

- za rad noću	50%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	30%
- za rad nedjeljom	35%
- za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni	10%
- za dvokratni rad	10%
- za rad u turnusu (rad po 12 sati dnevno u ciklusima 12-24-12-48)	5%

Za vrijeme provedeno na pasivnom dežurstvu (pripravnosti za rad) utvrđeno temeljem službene evidencije o satima provedenom na pasivnom dežurstvu, radniku će se isplatiti 10% satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pasivnog dežurstva.

Ako radnik radi na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane.

Prilikom korištenja slobodnih radnih dana na ime prekovremenih sati primjenjivat će se način obračuna kao kod plaćanja istih (1 sat prekovremenog rada = 1 sati i 30 minuta redovnog sata rada).

Prekovremenim radom, kad je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat rada duži od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom i nedjeljom.

Ako je rad organiziran na drugačiji način, prekovremeni rad je rad duži od 40 sati tjedno.

Redovni mjesečni fond radnih sati su sati koje radnik treba raditi u tekućem mjesecu, a dobije se na način da se broj radnih dana u tekućem mjesecu pomnoži sa 8 sati.

Članak 34.

Prilikom odlaska u mirovinu, radnik koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili navršen određen mirovinski staž.

Članak 35.

Ako radnik radi na poslovima čija priroda rada ne dozvoljava prekid rada, pa iz tih razloga ne može koristiti dnevni odmor, ima pravo tražiti da mu se vrijeme dnevnog odmora preraspodjeli i da ga koristi kao slobodne dane.

Članak 36.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 90% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Radniku koji je bio na bolovanju zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti, naknada plaće se isplaćuje u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

7. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

7.1. REGRES

Članak 37.

Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora.

Regres iz stavka 1. ovog članka isplatiti će se jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Iznos regresa za korištenje godišnjeg odmora iznosi 50% od ukupnog neoporezivog iznosa prigodne godišnje nagrade radniku, utvrđenog pravilnikom o porezu na dohodak.

7.2. OTPREMNINA

Članak 38.

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na otpremninu u visini tri osnovice za obračun plaće u Lučkoj upravi Umag-Novigrad, ali ne manje od neoporezivog iznosa utvrđenog pravilnikom o porezu na dohodak.

7.3. NAKNADE ZA BOLEST, INVALIDNOST I SMRTNI SLUČAJ

Članak 39.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju rada u visini tri osnovice za obračun plaće i troškove pogreba,
- smrti radnika u visini dvije osnovice za obračun plaće

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe u visini jedne osnovice.

Za isplatu pomoći iz ovog članka primjenjuje se osnovica iz članka 28. ovog pravilnika.

Članak 40.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju :

- bolovanja radnika dužeg od 90 dana, u visini jedne osnovice, jednom godišnje
- nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika, u visini jedne osnovice,
- radi nabave prijeko potrebnih medicinskih pomagala odnosno pokriva participacije pri liječenju odnosno kupnji prijeko potrebnih lijekova za radnika, dijete ili supružnika, u visini jedne osnovice.

Za isplatu pomoći iz ovog članka primjenjuje se osnovica iz članka 28. ovog pravilnika.

7.4. NAGRADE

Članak 41.

Za natprosječne rezultate u radu radnik može ostvariti nagradu za uspješnost na radu (stimulaciju) koja može iznositi godišnje najviše tri plaće radnika koji ostvaruje dodatak i ne može se ostvarivati kao stalni dodatak uz plaću.

Kriterije određivanja natprosječnih rezultata i način isplate dodataka za uspješnost na radu utvrđuje se pravilnikom kojeg donosi upravno vijeće lučke uprave.

Članak 42.

Radnik ima pravo na nagradni poticaj za ostvareno stručno osposobljavanje i usavršavanje u službi, iako znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojemu radnik radi, ali je u funkciji poslova koje radnik obavlja u okviru radnog mjesta na koje je raspoređen.

Nagradni poticaj utvrđuje se kako slijedi:

- Ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti (dr.sc.) – u visini od 15% od njegove mjesečne plaće
- Ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti (mr.sc.) – u visini od 8% od njegove mjesečne plaće
- Ako radnik ima položen pravosudni ispit – u visini od 8% od njegove mjesečne plaće, ukoliko radnik obavlja i poslove pravnog zastupanja Lučke uprave pred sudovima.

Rješenje o priznavanju prava na nagradni poticaj iz stavka 2. ovog članka, donosi ravnatelj.

Članak 43.

Radnik ima pravo na nagradu za vjernost poslodavcu koja se ostvaruje na temelju godina radnog staža ostvarenog u lučkoj upravi i tijelima uprave (državnim, županijskim, gradskim, općinskim) i to za:

- 25 do 29 godina – u visini od 4% od njegove mjesečne plaće
- od 30 do 34 godine – u visini od 8% od njegove mjesečne plaće
- od 35 i više godina – u visini od 10% od njegove mjesečne plaće

Članak 44.

Radnik ostvaruje nagradni poticaj – bonus – za efikasno korištenje radnog vremena, u iznosu od 39,82 € mjesečno.

Bonus se isplaćuje razmjerno vremenu provedenom na radu.

Članak 45.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidnu službu u Lučkoj upravi Umag-Novigrad i tijelima uprave (države, županije, grada, općine) odnosno njihovim pravnim prednicima kada navrši:

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

Osnovica za isplatu jubilarne nagrade je osnovica iz članka 28. ovog pravilnika.

Radniku se jubilarna nagrada isplaćuje na temelju rješenja prvi idući mjesec nakon mjesec u kojem je ostvario pravo na isplatu jubilarne nagrade, a najkasnije do isteka kalendarske godine u kojoj je to pravo ostvareno.

Iznimno, ako radniku prestaje radni odnos u Lučkoj upravi Umag-Novigrad, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti radniku ili njihovim nasljednicima, slijedećeg mjeseca po prestanku radnog odnosa.

7.5. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 46.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, naknada troškova noćenja i pripadajući iznos dnevnice, a sukladno pravilniku o porezu na dohodak.

Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvu uređuje se na način kako je to regulirano za tijela državne vlasti.

Ukoliko je radniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana isplatit će mu se 50% iznosa dnevnice iz stavka 1. ovog članka.

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

Članak 47.

Za vrijeme rada izvan teritorijalne nadležnosti Lučke uprave Umag-Novigrad i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome je li radniku osiguran smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Ukoliko je radniku za vrijeme rada izvan teritorijalne nadležnosti Lučke uprave Umag-Novigrad i izvan mjesta njegova stalnog boravka osigurana odgovarajuća dnevna prehrana isplatiti će se 50% iznosa terenskog dodatka.

Ukoliko je radniku za vrijeme rada izvan teritorijalne nadležnosti Lučke uprave Umag-Novigrad i izvan mjesta njegova stalnog boravka osiguran adekvatni smještaj (u čvrstom objektu) nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje.

Visina naknade na ime terenskog dodatka isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pravilniku o porezu na dohodak.

Terenski dodatak isplaćuje se radniku najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za slijedeći mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Pored terenskog dodatka radnik ima pravo i na dodatke iz članka 33. ovog Pravilnika.

Članak 48.

Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan teritorija nadležnosti Lučke uprave Umag-Novigrad, a obitelj mu trajno boravi u mjestu njegova stalnog.

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pravilniku o porezu na dohodak.

Pravo iz stavka 1. ovog članka nema radnik koji živi odvojeno od obitelji ako je:

- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji na temelju osobnog zahtjeva,
- putem javnog natječaja primljen u službu odnosno radni odnos u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji,
- raspoređen u mjesto rada različito od prebivališta njegove obitelji temeljem obveze preuzete ugovorom o školovanju,

- obitelj odselila u drugo mjesto.

Ukoliko je radniku osiguran plaćeni smještaj ili prehrana, visina naknade u novčanom iznosu umanjit će se u odgovarajućem iznosu.

Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 49.

Zaposleniku se nadoknađuju troškovi prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla na sljedeći način:

- ako stvarno koristi javni prijevoz – u iznosu cijene kupljene vozne karte, koja je za poslodavca najpovoljniji trošak javnog prijevoza (pojedinačna, mjesečna ili godišnja karta) i koja zaposleniku omogućava pravodobni dolazak na posao i odlazak s posla,

- ako koristi osobni automobil ili drugi oblik prijevoza – isplaćuje se naknada u iznosu od 0,18 € po prijađenom kilometru

Radnik kojemu je adresa stanovanja udaljena od adrese rada manje od 2 km nema pravo na naknadu troškova prijevoza iz st 1. Ovog članka.

Udaljenost između adrese stanovanja i adrese rada utvrđuje se prema planeru putovanja HAC-a, kao najkraća ruta bez naplate sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom).

Poslodavac radniku kupuje mjesečnu ili godišnju kartu ili mu nadoknađuje stvarne troškove prijevoza, prema predočenim računima, odnosno kupljenim voznim kartama, o čemu se radnik mora izjasniti na početku godine.

Radnik koji ne koristi javni prijevoz, naknada troškova prijevoza ostvaruje predajom ispunjene i potpisane izjave (prilog 1) koja sadrži sljedeće podatke:

- ime i prezime
- adresu stanovanja i adresu mjesta rada
- prijevozno sredstvo
- odaljenost u km od mjesta stanovanja do mjesta rada, utvrđenu temeljem stavka 3. ovog članka
- ukupan broj prijađenih kilometara dnevno od mjesta stanovanja do mjesta rada
- vlastoručni potpis

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

Stvarni troškovi i naknada troškova prijevoza isplaćuju se istovremeno sa isplatom plaće, i to samo za dane provedene na radu, a prema službenoj evidenciji o prisutnosti na radu koju vodi Poslodavac i koja se zadnjeg radnog dana u mjesecu dostavlja na isplatu u knjigovodstvo.

Članak 50.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u iznosu od 2,00 kn po prijađenom kilometru odnosno u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 51.

Lučka uprava Umag-Novigrad je dužna isplatiti učenicima i studentima nagradu za vrijeme prakse u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 52.

Lučka uprava Umag-Novigrad će radnike kolektivno osigurati od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, posljedica ozljeda na radu i profesionalne bolesti, kao i od posljedica nesretnog slučaja u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

Članak 53.

U povodu dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti, po svakom djetetu do 15 godina starosti, naknada na ime dara djetetu, u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pravilniku o porezu na dohodak.

U slučaju da oba roditelja rade u Lučkoj upravi Umag-Novigrad, pravo na naknadu iz stavka 1. ovog članka može ostvariti samo jedan od roditelja.

Članak 54.

Za božićne/uskršnje blagdane radnik ima pravo na isplatu prigodnih nagrada (božićnica, uskrsnica). Iznos nagrade iz stavka 1. ovog članka (božićnica, uskrsnica) iznosi 50% od ukupnog neoporezivog iznosa prigodne godišnje nagrade radniku, utvrđenog pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 55.

Radniku se jednom godišnje može dati dar u naravi u vrijednosti do visine neoporezivog iznosa, a sukladno pravilniku o porezu na dohodak.

Zaposlenici Lučke uprave imaju pravo na isplatu mjesečne novčane paušalne naknade za podmirenje troškova prehrane u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak

Članak 56.

Radniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

8. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 57.

Sve odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti iz radnog odnosa, obvezatno se u pisanom obliku, s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, dostavljaju radniku.

Protiv odluke iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo osobno uložiti prigovor.

Članak 58.

U slučaju kad radnik daje otkaz, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, ako sa ravnateljem ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako je potrebno radi dovršenja neodgodivih poslova ili iz drugih opravdanih razloga, ravnatelj može u rješenju o prestanku rada otkazni produžiti najviše do tri mjeseca.

Članak 59.

Radnik, za čijim je radom prestala potreba u upravnom tijelu, ima u roku od dvije godine prednost kod prijama u službu odnosno na rad u tom upravnom tijelu, ako se u tom vremenu ukaže potreba za obavljanjem poslova radnog mjesta na koje je radnik bio raspoređen u trenutku kada je za njegovim radom prestala potreba.

Članak 60.

Radniku kome nedostaje najviše tri godine života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ne može prestati služba, odnosno radni odnos bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka službe po sili zakona.

9. ZAŠTITA RADNIKA TRAJNO ILI PRIVREMENO NESPOSOBNIH ZA RAD

Članak 61.

Ako ravnatelj ocijeni da kod radnika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, dužan je, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku drugo radno mjesto, čije poslove je on sposoban obavljati, a koji, što je više moguće moraju odgovarati poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen.

Ravnatelj je dužan poslove radnog mjesta prilagoditi radniku iz stavka 1. ovog članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada.

Radnik iz stavka 1. ovog članka kojemu nedostaje najviše 5 godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ima pravo na plaću prema dosadašnjem rješenju o rasporedu na radno mjestu, ako je to za njega povoljnije.

Članak 62.

Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene smanjene sposobnosti zbog nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može biti manja od iznosa osnovne plaće radnog mjesta na kojem je do tada bio postavljen, odnosno raspoređen.

Članak 63.

Radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez njegove krivnje ili profesionalnog oboljenja, isplatiti će se plaća za skraćeno radno vrijeme i naknada u visini razlike između naknade koju ostvaruje prema propisima invalidsko-mirovinskog osiguranja i plaće radnog mjesta na koje je postavljen, odnosno raspoređen.

10. INFORMIRANJE

Članak 64.

Ravnatelj je dužan radniku osigurati informacije koje su bitne za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih, a posebno:

- o prijedlozima odluka koje utječu na gospodarski i socijalni položaj radnika, a koje ne predstavljaju službenu tajnu
- o rezultatima rada (periodičnim i godišnjim)
- o kretanjima i promjenama plaća radnika
- o prijedlozima odluka kojima se uređuju osnovna prava i obveze iz rada

11. ZAŠTITA OSOBNIH PODATAKA RADNIKA

Članak 65.

Osobni podaci radnika, koje kod Poslodavca treba prikupljati, obrađivati, uporabiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom jesu podaci nužni za ostvarivanje određenog konkretnog prava i obveza iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom. Sve druge osobne podatke radnika, uz uvažavanje odredaba Zakona o zaštiti osobnih podataka i drugih zakona, mogu se prikupljati, obrađivati, uporabiti ili dostavljati trećim osobama isključivo ako radnik pristane na navedeni postupak s tim podacima.

12. POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA I MJERE ZA ZAŠTITU OD DISKRIMINACIJE

Članak 66.

Poslodavac je obavezan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi diskriminaciji niti uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što uključuje i poduzimanje preventivskih mjera.

Osoba koja je kod Poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezano uz zaštitu dostojanstva radnika je ravnatelj.

Članak 67.

Kada ravnatelj primi pritužbu u vezi s uznemiravanjem i zaštitom dostojanstva radnika ili diskriminacijom, obavezan je u roku osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i, ako ocijeni da je ona utemeljena na relevantnim činjenicama koje upućuju na vjerojatnost, mora poduzeti sve potrebne hitne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja odnosno diskriminacije.

Ako Poslodavac u roku od 8 dana od dana dostave pritužbe ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od 8 dana od dana prekida rada.

Članak 68.

U postupku ispitivanja pritužbe, ravnatelj će ispitati radnika koji je pritužbu podnio i osobu, za koju se utvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala odnosno diskriminirala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze radi utvrđivanja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik kojeg potpisuju: ravnatelj (kao voditelj postupka), radnik koji je podnio pritužbu, osoba protiv koje je pritužba podnesena, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku.

Radnik koji je podnio pritužbu i osoba protiv koje je pritužba podnesena mogu prije stavljanja potpisa, u zapisnik unijeti svoje primjedbe.

Ako radnik koji je podnio pritužbu i osoba protiv koje je pritužba podnesena odbiju potpisati zapisnik, voditelj postupka će to zaključiti i ovjeriti svojim potpisom.

Članak 69.

Ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan odnosno diskriminiran, ravnatelj će upozoriti ovlašteno tijelo Poslodavca na hitno poduzimanje mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja ili će sama poduzeti takve mjere u okviru svojih ovlasti.

Jedna od mjera iz stavka 1. ovog članka jest predlaganje osobi koja je uznemiravala odnosno diskriminirala sklapanje aneksa ugovora o radu kojim će osobi koja je uznemiravala odnosno diskriminirala biti određeni drugi poslovi, odnosno mjesto rada ako se time sprječava nastavak uznemiravanja odnosno diskriminacije.

Ako osoba koja je uznemiravala ili diskriminirala odbije potpisati navedeni aneks ugovora o radu (o promjeni poslova ili mjesta rada), dat će joj se izvanredni otkaz ugovora o radu, u skladu s odredbama Zakona o radu o otkazu, s ponudom izmijenjenog ugovora.

Članak 70.

Ako je riječ o težem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja odnosno diskriminacije radnika, Poslodavac će takvoj osobi – radniku odmah dati izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 71.

Kada se pritužba radnika odnosi na osobu – radnika drugoga Poslodavca i sl., ravnatelj će, bez odgode, obavijestiti njegova Poslodavca i zabraniti daljnji doticaj te osobe s uznemiravanim ili spolno uznemiranim odnosno diskriminiranim radnikom, odnosno udaljiti tu osobu iz radnih prostorija ili prostora Poslodavca.

Članak 72.

Ako je riječ o blažem obliku uznemiravanja radnika i ako postoje realni izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti, osobi koja uznemirava ili diskriminira dat će se strogo pisano upozorenje i opomenu.

Pri ponavljanju uznemiravanja iz stavka 1. ovog članka, poduzet će se mjere iz članka 69., 70. i 71. Pravilnika.

Članak 73.

Svi podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni su i za čuvanje njihove tajnosti je odgovoran ravnatelj, koji je rješavao pritužbu u vezi sa zaštitom dostojanstva radnika te druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, na što moraju biti upozorene i to zaključeno u zapisniku iz članka 68. Pravilnika.

Članak 74.

Postupak zaštite dostojanstva radnika je hitan.

13. NAKNADA ŠTETE

Članak 75.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi, u skladu s važećim zakonskim odredbama.

Članak 76.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari koja se obavlja vještačenjem.

Članak 77.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 500,00 kuna ako je uzrokovana:

- tučnjavom više radnika za vrijeme rada;
- zakašnjanjem prilikom dolaska na rad, izlaskom s posla za vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena;
- neopravdanim izostankom s rada;
- zastojem u radu zbog nestručnog rukovanja opremom i sredstvima za rad;
- konzumiranjem alkohola ili narkotičnih sredstava tijekom radnog vremena;
- nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka;
- prestankom rada prije isteka otkaznog roka.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom veća od utvrđenog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

14. PRAVA I OBVEZE RADNIKA I POSLODAVCA

Članak 78.

Poslodavac i radnik obvezni su pridržavati se zakonskih i drugih propisa, odredaba ovog pravilnika, ugovora o radu te drugih akata što uređuju prava i obveze stranaka ugovora o radu.

Prije početka rada radniku se omogućuje upoznati propise o radnim odnosima, o zaštiti na radu te druge akte što uređuju prava i obveze Poslodavca i radnika te ga se upoznaje sa sigurnim načinom obavljanja rada, odnosno opasnostima od ozljeda na radu i, konačno, s ustrojem rada.

Članak 79.

Radnik ima pravo na plaću, plaćeni godišnji odmor, sindikalno udruživanje, kolektivno pregovaranje te na druga prava iz radnog odnosa sukladno posebnim zakonima, općim propisima o radu i ovom Pravilniku.

Članak 80.

Kad zahtijeva nužnost ustroja rada, odnosno izvanredne okolnosti kao što su viša sila, požar, iznenadna potreba zamjene nekoga radnika, iznenadno povećanje opsega posla što ga se nije moglo predvidjeti, zastoj u obavljanju određenih poslova i slične izvanredne okolnosti uslijed kojih bi mogla nastati veća šteta poslodavcu, radnik je obavezan obavljati i druge poslove kakvi nisu obuhvaćeni poslovima radnog mjesta na koje je radnik primljen, ali ne dulje od 10 dana.

Članak 81.

Radnik mora povjerene poslove obavljati savjesno, pridržavajući se Ustava, zakona, drugih propisa, općih akata i pravila struke.

Radnici su dužni pridržavati se usmenih i pismenih uputa dobivenih od svojih pretpostavljenih.

Radnik mora u radu koristiti nova saznanja i raditi na usvajanju i primjeni najnovijih stručnih dostignuća u okviru svoje struke, te se u tu svrhu trajno stručno usavršavati.

Sve izjave i priopćenja za javnost, a koje se odnose na djelatnost Poslodavca, može davati isključivo ravnatelj ili osoba koju ravnatelj za to ovlasti.

Radnici su obvezni štiti imovinu i poslovne interese Poslodavca, te su o svakom postupanju koje bi, u ili izvan sjedišta Poslodavca, moglo ići na štetu imovine ili interesa Poslodavca, dužni obavještavati svoje pretpostavljene.

Članak 82.

Radnici materijalno i kazнено odgovaraju za imovinu Poslodavca kojom se služe u svom radu, te su dužni tu imovinu održavati u urednom, ispravnom i čistom stanju.

Zabranjeno je svako neovlašteno raspolaganje ili posluživanje imovinom Poslodavca, u i izvan radnog vremena, te u i izvan prostorija Poslodavca.

Štete nastale na imovini iz prethodnog stavka, ili zbog gubitka iste, radnik je dužan ispraviti i/ili nadoknaditi poslodavcu, ako ne dokaže da štetu nije on skrivio.

Članak 83.

Radnik ima osobito slijedeće obveze:

- savjesno, uredno i pravodobno izvršavati radne obveze i povjerene mu poslove;
- ostvarivati predviđene rezultate rada;
- štiti i unapređivati ugled Poslodavca;
- na vrijeme dolaziti na posao, raditi u propisano vrijeme i ne napuštati radne prostorije odnosno radno mjesto tijekom radnog vremena bez odobrenja ili iz neopravdanih razloga;
- obavijestiti Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao u roku od 24 sata;
- opravdati svoj izostanak odmah po povratku na rad;
- u slučaju privremene nesposobnosti za rad dostaviti liječničku potvrdu u roku od tri dana od nastupa nesposobnosti;
- izvršavati naloge ravnatelja i nadređenih;
- uredno čuvati spise, podatke ili drugu povjerenu dokumentaciju;
- čuvati podatke koji predstavljaju poslovnu ili drugu tajnu utvrđenu zakonom ili drugim propisom;
- racionalno koristiti sredstva rada u skladu s danim ovlaštenjima;

- zaštititi i čuvati imovinu u okviru obavljanja svojih poslova i zadataka;
- surađivati s drugim radnicima;
- stručno se usavršavati;
- pridržavati se mjera zaštite na radu i mjera protupožarne zaštite.

15. ODGOVORNOST ZA POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 84.

Radnici odgovaraju za povrede obveza iz radnog odnosa, ako povjerene poslove ne obavljaju savjesno, stručno i u predviđenim rokovima, ako se ne pridržavaju Ustava, zakona i drugih propisa, ako se ne pridržavaju odredbi ovog Pravilnika i drugih općih akata Poslodavca ili pravila o ponašanju za vrijeme rada ili u vezi s radom te ako ne izvršavaju naloge Poslodavca.

Članak 85.

Povrede obveza iz radnog odnosa su:

- nekorektan odnos prema drugim radnicima, nadređenima ili strankama u tijeku rada;
- nemaran i nesavjestan odnos prema sredstvima rada;
- neprenošenje radnog iskustva ili ne pružanje stručne pomoći pripravnicima i drugim radnicima.

Članak 86.

Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa su povrede obveza propisanih člankom 83. ovog Pravilnika.

Osobito teškim povredama obveza zbog kojih Poslodavac može otkazati radni odnos smatraju se naročito ove povrede:

- neizvršavanje, nemarno, nekvalitetno ili nepravovremeno izvršavanje radnih obveza;
- kršenje propisa o zaštiti na radu i protupožarnoj zaštiti zbog kojih su nastale štetne posljedice;
- opetovano zakašnjanje na posao;
- neodrađivanje radnog vremena;
- neizvršavanje naloga ravnatelja ili nadređenog zamjenika;
- nanošenje materijalne štete imovini Poslodavca;
- nezakonito raspolaganje sredstvima rada i druge nezakonite radnje;
- odavanje poslovne tajne;
- neovlašteno davanje izjava i priopćenja za javnost, a koje se odnose na djelatnost Poslodavca;
- izazivanje ili sudjelovanje u neredu, svađi ili tuči;
- objede, ogovaranje, vrijeđanje;
- rad radnika pod utjecajem alkohola, konzumiranje alkohola ili narkotičnog sredstva na radu;
- neobavještanje Poslodavca o spriječenosti dolaska na posao u roku od 24 sata;
- nedostavljanje liječničke potvrde u slučaju privremene nesposobnosti za rad najkasnije u roku od tri dana od prvog dana privremene nesposobnosti za rad
- neopravdani izostanak s posla tri dana u toku mjeseca, te pet dana s prekidima u posljednja tri mjeseca;
- teži oblici uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja odnosno ponovljeno lakše uznemiravanje ili spolno uznemiravanje;
- drugi slučajevi osobito teških povreda obveza iz radnog odnosa, kojima se negativno utječe na proces rada ili poslodavcu nanosi šteta.

Članak 87.

O povredama obveza iz radnog odnosa odlučuje ravnatelj, u skladu s odredbama Zakona o radu, Statuta Lučke uprave Umag-Novigrad i ovog Pravilnika.

Članak 88.

Sva postupanja radnika koja su suprotna odredbama ovog Pravilnika, odnosno drugih akata Poslodavca, kažnjiva su i mogu imati za posljedicu otkaz radniku, uvjetovan njegovim ponašanjem, odnosno izvanredni otkaz.

Članak 89.

Ravnatelj je ovlašten u slučaju ponašanja radnika iz članka 84. ovog Pravilnika, pismeno upozoriti radnika na njegovo ponašanje i ukazati mu na moguću posljedicu takvog ponašanja, a koja može biti redoviti otkaz, osobno uvjetovan odnosno uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika ili izvanredni otkaz.

Pismeno upozorenje može se dati samo jednom.

Članak 90.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, ravnatelj ili osoba koja je od ravnatelja za to ovlaštena, omogućit će radniku iznošenje obrane, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Obrana se daje na zapisnik ili u pisanom obliku.

16. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 91.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- prestankom postojanja Poslodavca
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i Poslodavca,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

16.1. SPORAZUM O PRESTANKU UGOVORA O RADU

Članak 92.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

16.2. OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 93.

Ugovor o radu može otkazati radnik i Poslodavac.

Članak 94.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili dogovoreni otkazni rok, u zakonom predviđenim slučajevima.

Članak 95.

Kada radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi trideset (30) dana.

Članak 96.

Poslodavac 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 utvrđene ovim Pravilnikom, ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

17. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 97.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu, ostalih zakona te ostalih akata Poslodavca.

Članak 98.

Pravilnik o radu donosi se i mijenja na način propisan odredbama Zakona o radu i Statuta lučke uprave Umag-Novigrad.

Članak 99.

Ovaj Pravilnik donosi se uz suglasnost župana, a stupa na snagu osmog dana nakon objave na oglasnoj ploči Lučke uprave Umag-Novigrad.

Članak 100.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Lučke uprave Umag-Novigrad od 30. kolovoza 2010 godine, KLASA:342-01/10-01/57, URBROJ:2163/1-14-04-14-10-2 .

Ad.7.)

Radi izlaganja navedene točke dnevnog reda, predsjednik Upravnog vijeća je prepustio riječ ravnatelju.

Ravnatelj je objasnio da se Grad Umag obratio Lučkoj Upravi Umag-Novigrad sa zahtjevom za izdavanja suglasnosti radi provođenja radova uređenja jugoistočnog dijela umaške luke. Navedeni radovi na šetnici dijelom ulaze u lučko područje pa je potrebna i Suglasnost Lučke uprave.

Gospodin Luciano Beg je predložio ravnatelju da se informira o mogućnostima da se na tom potezu prije popločenja postave cijevi za struju i vodu za eventualne potrebe Lučke uprave na tom području.

Prisutni su se složili i donijeli slijedeću:

ODLUKU o izdavanju suglasnosti

I.

Lučka uprava Umag- Novigrad, svojstvom upravitelja lučkim područjem Luke Umag, daje suglasnost za izdavanje građevinske dozvole, odnosno drugog akta temeljem kojeg se može pristupiti gradnji propisanog odredbama Zakona o gradnji, investitoru Gradu Umagu, OIB: 84097228497, Umag. Giuseppe Garibaldi 6, za izgradnju građevine: POPLOČENJE RIVE (ŠETALIŠTE V. GORTANA) U GRADU UMAGU (P= 2700 m2, temeljem glavnog projekta izrađenog temeljem idejnog projekta izrađenog po projektantu UČKA KONZALTNG d.o.o., OIB 31334058671, Pazin Trg slobode 2, broj idejnog projekta: 8/1691-22_IR, njenom gradnjom na k.č.br. 7107/1 i k.č.br. 7107/3, k.o. 302023, Umag, sve pravnog statusa pomorsko dobro, u obuhvatu lučkog područja Luke Umag, propisanog odredbama članka I. i V. Odluke o osnivanju Lučke uprave Umag-Novigrad „Službene novine Istarske županije“ br. 7/97, 1/99, 3/99, 2/09, 13/12, 27/14 i 2/17).

II.

U primjeni odredbe točke I. ove suglasnosti, utvrđuje se da je odredbom članka 107. stavak 2. Zakona o gradnji propisano da građevinska dozvola nema pravnih učinaka na vlasništvo i druga stvarna prava na nekretnini za koju je izdana i ne predstavlja pravnu osnovu za ulazak u posjed nekretnine, te da primjenom odredbe članka 2. stavka 1. točka 7. Zakona o pomorskom dobru i morskim lukama («Narodne novine«, br. 158/03, 100/04, 141/06, 38/09, 123/11, 56/16 i 98/19) zahvat u prostoru izgrađena građevina, temeljem građevinske dozvole označene u odredbi točke I. ove suglasnosti- postaje dijelom podgradnje lučkog područja Luke Umag, u definiciji lučkog područja i upravljanja njime propisanih odredbom točke 4. istog stavka, istog članka, Zakona o pomorskom dobru i morskim lukama.

III.

Ova suglasnost se ne može koristiti u druge svrhe osim u svrhe navedene u točkama I i II. ove Odluke.

IV.

Sve troškove ishodačenja potrebne dokumentacije i građenja snosi Grad Umag.

V.

Ovlašćuje se ravnatelj Lučke uprave Umag-Novigrad da Gradu Umagu izda suglasnost sukladno odredbama ove Odluke.

VI.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Ad.8.)

Predsjednik je prepustio prisutnim članovima da postavljaju pitanja.

Gospodin Luciano Beg je upitao je li predviđen popravak sustava wii-fia u luci Savudrija? Ravnatelj je odgovorio da se popravak predviđa, ali se sagledavaju mogućnosti boljeg rješenja radi šteta na tom sustavu prilikom većih nevremena.

Gospodin Luciano Beg je upitao ima li noviteta vezano za luku Dajla-Belveder?

Na postavljeno pitanje ravnatelj je odgovorio da iz Ministarstva još uvijek nije zaprimljen odgovor nakon slanja svih traženih nadopuna.

Kako nije bilo daljnjih pitanja predsjednik se zahvalio prisutnima i zaključio sjednicu u 13:30 h.

Zapisničar
Sabina Zacchigna

Predsjednik UV
Alen Luk