

Na temelju članka 11. Zakona o ustanovama (Narodne novine, broj 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 127/19, 151/22) i članaka 16. i 52. Statuta Županijske lučke uprave Umag - Novigrad - Autorità portuale regionale di Umago-Cittanova, Upravno vijeće Županijske lučke uprave Umag - Novigrad - Autorità portuale regionale di Umago - Cittanova, (dalje u tekstu: Upravno vijeće) na sjednici održanoj dana 21. lipnja 2024. godine, donosi

**PRAVILNIK O RADU
ŽUPANIJSKE LUČKE UPRAVE UMAG - NOVIGRAD
- AUTORITÀ PORTUALE REGIONALE DI UMAGO - CITTANOVA**

1. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (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 Županijske lučke uprave Umag - Novigrad - Autorità portuale regionale di Umago - Cittanova (dalje u tekstu Poslodavac), odgovornost za povrede obveza iz radnog odnosa, prestanak ugovora o radu te druga pitanja bitna za radnike zaposlene kod Poslodavca.
- (2) 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.
- (3) Odredbe ovoga Pravilnika primjenjuju se i na one odnose između Ravnatelja Poslodavca i Upravnog vijeća koji nisu na drugačiji način uređeni posebnim ugovorom.
- (4) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, one postaju sastavni dio ugovora o radu.
- (5) U ime Poslodavca, odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa donosi Ravnatelj.
- (6) 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.
- (7) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.
- (8) Radnik, djelatnik i slično (u daljnjem tekstu: radnik) u smislu Pravilnika fizička je osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Poslodavca.

2. UGOVORI O RADU – ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

2.1. UGOVOR O RADU

Članak 2.

- (1) Radni se odnos zasniva ugovorom o radu.
- (2) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno ili određeno vrijeme.
- (3) Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

Članak 3.

(1) 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 vijeća i Ravnatelja donesene u skladu s ovim Pravilnikom i ostalim aktima Poslodavca.

Članak 4.

(1) Ravnatelj odlučuje o zasnivanju i prestanku radnog odnosa te zaključuje ugovore o radu stručno-tehničkog osoblja, a na temelju provedenog javnog natječaja

(2) Prava i obveze radnika i Ravnatelja iz sklopljenog ugovora o radu ostvaruju se od dana kad radnik ili Ravnatelj počne raditi.

Članak 5.

(1) Ravnatelj predlaže Upravnom vijeću organizacijski ustroj stručno-tehničkog osoblja, organizacijske cjeline i njihove dijelove, strukturu i broj zaposlenih kao i uvjete koje moraju ispunjavati radnici za obavljanje određenih poslova.

(2) Sistematizacija radnih mjesta, stručno-tehničkog osoblja, 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.

(1) Za zasnivanje radnog odnosa za radnika raspisuje se javni natječaj.

(2) Izbor se provodi na temelju oglasa koji se objavljuje na web-stranicama odnosno na oglasnim pločama Poslodavca.

(3) U oglasu se navodi:

- naziv radnog mjesta,
- opće i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa,
- naznaku da će se kandidatom prijavljenim na javni natječaj smatrati samo osoba koja podnese pravovremenu i urednu prijavu te ispunjava formalne uvjete iz javnog natječaja,
- mogućnost testiranja kandidata,
- trajanje probnog rada, odnosno pripravničkog staža (ako se primaju pripravnici),
- dokaze koji se moraju priložiti uz prijavu,
- adresu na koju se podnose prijave,
- rok za podnošenje prijave.

(4) Ako prijavi na objavljeni oglas nisu priložene isprave kojima se dokazuje ispunjavanje uvjeta za zasnivanje radnog odnosa, pozvati će se kandidat da u roku od tri dana dostavi potrebne isprave.

(5) Rok za podnošenje prijave na natječaj ne smije biti kraći od 8 niti duži od 15 dana.

(6) Nepravodobne prijave, kao i prijave kojima ni nakon traženja ne budu priložene potrebne isprave, neće se razmatrati.

Članak 7.

(1) Za provedbu javnog natječaja Ravnatelj imenuje komisiju od tri člana.

(2) Komisija utvrđuje popis kandidata prijavljenih na javni natječaj, koji ispunjavaju formalne uvjete.

(3) Kandidate s popisa iz stavka 2. ovoga članka Komisija može uputiti na testiranje i/ili razgovor.

(4) Pri provjeri sposobnosti zatražit će se od kandidata da pokaže koliko vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za rad na određenom poslu.

(5) Komisija dostavlja Ravnatelju izvješće o provedenom postupku, koje potpisuju svi članovi Komisije.

Članak 8.

(1) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu, Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Članak 9.

- (1) Odluku o izboru između prijavljenih kandidata donosi Ravnatelj u skladu s ovlaštenjima utvrđenim Statutom.
- (2) Poslodavac je u obvezi u roku 8 dana od dana donošenja odluke o izboru u pisanom obliku obavijestiti sve kandidate o rezultatima izbora.
- (3) Na temelju odluke o izboru ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa Ravnatelj.
- (4) Ugovor o radu s Ravnateljem sklapa Upravno vijeće, odnosno predsjednik Upravnog vijeća na temelju odluke o izboru i imenovanju.

Članak 10.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o 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.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Ravnatelj može uputiti radnika na liječnički pregled.

Članak 11.

- (1) Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.
- (2) Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u Pravilnik o radu i ostale opće akte Poslodavca.
- (3) Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, taj će se ugovor raskinuti.

Članak 12.

Imenovanje i razrješenje Ravnatelja Poslodavca obavlja se na način i po postupku utvrđenom Statutom.

Članak 13.

Radni se odnos može sklopiti s radnikom i na određeno vrijeme, u skladu s odredbama Zakona o radu.

2.2. UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Članak 14.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.
- (3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

(4) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

(5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

(6) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika,
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije,
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(7) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(8) Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

(9) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredba Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

(10) Na ugovore koje poslodavac s radnikom sklapa na određeno vrijeme za sezonske poslove, mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci ne primjenjuju se odredbe iz stavaka 2., 4. i 8. ovoga članka.

(11) Nakon isteka ugovora o radu na određeno vrijeme radnik ne može doći raditi, a samovoljni dolazak na posao nakon toga datuma bez suglasnosti Poslodavca ne smatra se nastavkom radnog odnosa kod Poslodavca.

2.3. UGOVOR O RADU ZA STALNE SEZONSKE POSLOVE

Članak 15.

(1) Poslodavac može, za posao koji se pretežno obavlja sezonski, s radnikom sklopiti ugovor o radu za stalne sezonske poslove.

(2) Pod poslom koji se obavlja sezonski, smatra se posao čiji se opseg i intenzitet privremeno povećavaju u skladu s povećanjem intenziteta poslovnih aktivnosti određenih djelatnosti koje ovise o izmjeni godišnjih doba, na način da je u određenim godišnjim razdobljima, koja tijekom kalendarske godine mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci, povećana potreba za njegovim obavljanjem, a u drugim se razdobljima smanjuje ili potpuno nestaje.

(3) Ugovor o radu za stalne sezonske poslove može se sklopiti na neodređeno i na određeno vrijeme.

(4) Ako se za obavljanje stalnih sezonskih poslova sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme, radnik i poslodavac mogu dogovoriti međusobna prava i obveze za vrijeme privremenog prekida u obavljanju sezonskih poslova, i to:

1. da zbog privremenog prekida radnik nije u obvezi obavljati ugovorene poslove, a poslodavac nije u obvezi isplate plaće, odnosno naknade plaće, pri čemu radnika ne odjavljuje iz obveznih osiguranja i ostaje obveznikom obračunavanja i plaćanja doprinosa prema posebnom propisu ili
2. da za vrijeme privremenog prekida u obavljanju posla dolazi do mirovanja radnog odnosa stalnog sezonskog radnika, pri čemu ga poslodavac odjavljuje iz obveznih osiguranja, a radnik u navedenom razdoblju može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem.

(5) Ako poslodavac za obavljanje stalnih sezonskih poslova s radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove, dužan je u ugovorenom roku radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni te je obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje, obveznik doprinosa i obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa nakon prestanka toga ugovora tijekom privremenog prekida u obavljanju posla.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, poslodavac neće biti obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje ni obveznik doprinosa i obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa nakon prestanka toga ugovora, tijekom privremenog prekida u obavljanju posla, ako je, na zahtjev radnika, s radnikom o tome sklopio pisani sporazum.

(7) Osim standardnih uglavka iz Zakona o radu, ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. uvjetima i vremenu za koje će poslodavac obračunavati i uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje
2. roku u kojem je poslodavac dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni
3. roku u kojem je radnik dužan izjasniti se o ponudi iz točke 2. ovoga stavka, a koji ne može biti kraći od osam dana
4. podmirivanju troškova smještaja, ako oni postoje.

(8) Ako radnik neopravdano odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu u idućoj sezoni, poslodavac ima pravo od radnika tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose, ako ih je u skladu s preuzetom obvezom iz stavka 5. ovoga članka uplaćivao.

(9) Pod neopravdanim odbijanjem ponude za sklapanje ugovora o radu u idućoj sezoni smatra se odbijanje ponude za sklapanje ugovora o radu u kojoj je opseg prava i obveza jednak ili veći u odnosu na prethodno sklopljen ugovor o radu.

(10) Umjesto podatka iz stavka 7. točaka 1. i 4. ovoga članka, može se u ugovoru uputiti na pravilnik o radu Poslodavca kojim se uređuju ta pitanja.

2.4. PROBNI RAD

Članak 16.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

(3) Probni se rad iznimno može produžiti zbog objektivnih razloga (bolesti i slično) za onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano odsutan.

(4) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

(5) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

Članak 17.

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

(2) Ocjenu rada radnika za vrijeme probnog rada utvrđuje Ravnatelj, osobno ili na prijedlog radnika-mentora, kojeg određuje Ravnatelj.

(3) Radniku koji na probnom radu nije zadovoljio otkazuje se ugovor o radu, o čemu se donosi posebna odluka uz obrazloženje, uz otkazni rok od 8 dana.

(4) 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.

(5) Ako otkaz iz stavka 3. ovoga članka Ravnatelj ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

Članak 18.

- (1) Poslodavac će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- (3) Tijekom obrazovanja za potrebe Poslodavca, radniku pripadaju sva prava kao da je radio.
- (4) Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Poslodavca uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

3. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 19.

- (1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Ravnatelja, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Ravnatelj.
- (2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Ravnatelja 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 odredio poslodavac.
- (3) Rad treba započeti na vrijeme i ne smije se prije vremena završiti.
- (4) Kontrola početka i završetka radnoga vremena obavlja se upisivanjem u evidenciju korištenja radnoga vremena.
- (5) Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu Ravnatelja.

Članak 20.

- (1) Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.
- (3) Obzirom na specifičnost djelatnosti, te organizacije rada tokom ljetne sezone, tjedno radno vrijeme može biti raspoređeno drugačije, ovisno o potrebama poslovanja.
- (4) Dnevno radno vrijeme ne može biti, u pravilu, kraće od 8 niti duže od 12 sati, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.
- (5) Radnik mora biti obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.
- (6) Zbog specifičnosti poslovanja i potrebe organiziranja rada Poslodavca, osobito zbog povećanog opsega posla tijekom ljetne sezone, Ravnatelj donosi pisanu Odluku o potrebi uvođenja smjenskog rada, te o rasporedu i vremenskom trajanju pojedinih smjena, ukoliko iste odredbe nisu utvrđene Ugovorom o radu.

Članak 21.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta.
- (2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti na početku niti na kraju radnog vremena.
- (3) Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.
- (4) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sati neprekidno.
- (5) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja, odnosno sukladno specifičnosti posla, dani tjednog odmora mogu biti i bilo koji drugi dani u tjednu.

(6) 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.

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

Članak 22.

(1) Radnik može zasnovati radni odnos kod Poslodavca s nepunim radnim vremenom ako potrebe Poslodavca to zahtijevaju.

(2) Zaposlenici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i zaposlenici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora, te plaćenog i neplaćenog dopusta.

(3) Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

Članak 23.

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

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

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

(4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

(5) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(6) Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(7) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Članak 24.

(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Ravnatelj je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

(3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(4) 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 četrdeset osam sati tjedno.

(5) Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno i da radnik dostavi Ravnatelju pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(6) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

- (7) Ravnatelj je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.
- (8) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.
- (9) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Članak 25.

- (1) Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana.
- (2) Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada.
- (3) Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.
- (4) Ako je temeljem procjene opasnosti izrađene u skladu s posebnim propisima o zaštiti na radu, noćni radnik na radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, poslodavac je takvom radniku dužan utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

Članak 26.

- (1) 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.
- (2) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.
- (3) Ništavan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani i blagdani.
- (5) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio povlašteni liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 27.

- (1) 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 Poslodavca.
- (2) 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.
- (3) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan iz stavka 1., ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (4) Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- (5) Poslodavac koji je radniku iz stavka 4. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.
- (6) Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 28.

(1) 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 napregnutostima 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 s jednim malodobnim djetetom - 2 dana
- Roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete - 1 dan
- Samohranom roditelju malodobnog djeteta - 3 dana
- Roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu - 3 dana
- Osobi sa invaliditetom - 3 dana

(2) 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.

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

Članak 29.

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 30 radnih dana godišnjeg odmora.

Članak 30.

(1) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora, što ga donosi Ravnatelj najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(2) Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

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

(3) Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju, u dijelovima ili po dogovoru s Poslodavcem. Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Ravnatelj drukčije

ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna. Preostali dio godišnjeg odmora mora se iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

(4) 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 sljedeće godine.

(5) U slučaju prestanka radnog odnosa zbog prelaska na rad drugom poslodavcu, radnik ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo kod Poslodavca kod kojega mu prestaje radni odnos sukladno člancima 26. i 27. ovog Pravilnika.

(6) Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

(5) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Članak 31.

(1) 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.

(2) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.

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

(4) 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.

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

Članak 32.

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

- | | |
|---|-----------------|
| – Sklapanje braka | - 5 radnih dana |
| – Rođenje djeteta | - 5 radnih dana |
| – Smrti supružnika, izvanbračnog druga, djeteta, roditelja i unuka, pastorčadi i posvojenika, djece povjerene na čuvanje i odgoj ili djece na skrbi izvan vlastite obitelji, očuha ili maćehe, 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 |

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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.

(5) Naknadu plaće za slučajeve iz stavka 1. ovog članka radnik može ostvariti isključivo uz dokaz o nastanku događaja.

Članak 33.

(1) Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane Ravnatelja, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

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

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

- za svaki ispit po predmetu - 1 dan
- za diplomski rad - 2 dana.

(3) Naknadu plaće za slučajeve iz stavka 1. ovog članka radnik može ostvariti isključivo uz dokaz o nastanku događaja.

(4) Odluku o plaćenom dopustu pismenim putem donosi Ravnatelj.

Članak 34.

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

Članak 35.

(1) 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 Poslodavca, 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, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:
 - za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi – najviše 5 dana
 - za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi, na fakultetu ili poslijediplomskom studiju – najviše 10 dana
 - za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima – najviše 5 dana
 - za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i sl.) – najviše 2 dana

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

Članak 36.

- (1) Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava iz radnog odnosa.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana Poslodavac je dužan za radnika uplatiti obvezne doprinose na plaću.

4. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 37.

- (1) Ravnatelj je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu. Ravnatelj 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.
- (2) Ravnatelj je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida, u skladu s posebnim propisima.
- (3) Poslodavac se obvezuje 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 točke 3. 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 38.

- (1) 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 osigurao Poslodavac.
- (2) Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge 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.

5. PLAĆE I DODACI NA PLAĆE

Članak 39.

Plaća se sastoji od:

1. ugovorene plaće
2. dodaci na plaću
3. ostalih primitaka.

5.1. UGOVORENA PLAĆA

Članak 40.

- (1) 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.
- (2) Pod radnim stažem iz stavka 1. ovog članka smatra se ukupni radni staž radnika upisan u radnu knjižicu, a pravo na povećanje plaće s te osnove radnik ostvaruje od prvog dana u mjesecu koji slijedi nakon mjeseca u kojem mu je radni staž povećan za jednu godinu.
- (3) Koeficijente složenosti radnih mjesta radnika određuje se Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sustavnom razvrstaju radnih mjesta (sistematizacija).
- (4) Plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u bruto iznosu.
- (5) Bruto osnovica za obračun plaće radnika donosi Upravno vijeće odlukom uz suglasnost Župana.
- (6) Osnove i mjerila na temelju kojih se određuje plaća radnika je složenost poslova, tražena stručna sprema, ali pod određenim uvjetima i stvarna stručna sprema radnika ako je više od tražene, radno iskustvo,

dodatna znanja i kvalifikacije, otežani uvjeti rada, okolnosti obavlja li radnik poslove kvalitetno, uspješnost obavljanja poslova, te rezultati poslovanja Poslodavca.

(7) Otežani uvjeti rada su oni za koje su procjenom rizika na radu kod Poslodavca utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika.

(8) Ako radnik nije sklopio ugovor isključivo za poslove s otežanim uvjetima rada, nego na poslovima s otežanim uvjetima rada radi povremeno, dodaci za otežane uvjete rada radniku pripadaju za ono razdoblje odnosno sate rada u kojima je radio na poslovima s otežanim uvjetima rada.

5.2. DODACI NA PLAĆU

Članak 41.

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

Članak 42.

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 43.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada. Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu. Od jedne do druge isplate plaće ne može proći više od 30 dana.

Članak 44.

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

Članak 45.

(1) 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,	50%
– 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%

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

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

(4) Dodaci iz stavka 1., 2. i 3. ovog članka se ne isključuju, odnosno kumulativno uvećavaju plaću ukoliko se slučajevi iz istih stavaka preklapaju.

- (5) Umjesto uvećanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane. Radnik je dužan pismenim putem podnijeti zahtjev Ravnatelju da mu se odobri korištenje slobodnih radnih dana na račun prekovremenog rada. Ravnatelj će pismenom Odlukom radniku odobriti zatraženo.
- (6) 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).
- (7) 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.
- (8) Ako je rad organiziran na drugačiji način, prekovremeni rad je rad duži od 40 sati tjedno. Broj slobodnih radnih dana za rad organiziran na ovaj način, dobije se na način da se ukupan broj prekovremenih sati podijeli s 8 sati.
- (9) 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 46.

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 47.

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 48.

- (1) 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.
- (2) 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.

Članak 49.

- (1) Podaci o isplatama plaće radnika i sve ostale isplate koje proizlaze iz radnog odnosa predstavljaju kategoriju posebno osjetljivih osobnih podataka i poslovnu tajnu.
- (2) Bez zakonskog uporišta ili prethodnog odobrenja Ravnatelja, nitko ne smije podatke iz prvog stavka ovog članka Pravilnika prenositi trećim osobama.
- (3) Neovlašteno prenošenje i upotreba osobnih podataka iz ovoga članka smatra se osobitom teškom povredom radne obveze zbog koje se može izreći izvanredan otkaz ugovora o radu.

5.3. OSTALI PRIMICI I MATERIJANA PRAVA

5.3.1. REGRES

Članak 50.

- (1) Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora.
- (2) Regres iz stavka 1. ovog članka isplatiti će se jednokratno.

- (3) Uvjet za ostvarenje prava na isplatu punog iznosa regresa je 6 mjeseci neprekidnog rada kod Poslodavca najmanje i jedan dan korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Uvjet za ostvarenje prava na isplatu razmjernog dijela iznosa regresa je najmanje jedan dan korištenja godišnjeg odmora, a računa se kao umnožak 1/12 iznosa regresa i mjeseci rada.
- (5) Iznos regresa za korištenje godišnjeg odmora iznosi 50% od ukupnog neoporezivog iznosa prigodne godišnje nagrade radniku, utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (6) Ravnatelj će donijeti pisanu Odluku o isplati regresa.

5.3.2. OTPREMNINA

Članak 51.

- (1) Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na otpremninu u visini tri osnovice za obračun plaće kod Poslodavca, ali ne manje od neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (2) Ravnatelj će donijeti pisanu Odluku o isplati otpremnine.

5.3.3. NAKNADE ZA BOLEST, INVALIDNOST I SMRTNI SLUČAJ

Članak 52.

- (1) 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.
- (2) Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe u visini jedne osnovice.
- (3) Za isplatu pomoći iz ovog članka primjenjuje se osnovica iz članka 39. ovog Pravilnika.
- (4) Za ostvarenje prava na pomoć iz stavka 1. i 2. ovog članka, radnik odnosno obitelj je dužna dostaviti Ravnatelju dokaz o nastanku slučaja.
- (5) Ravnatelj će donijeti pisanu Odluku o isplati pomoći iz ovog članka.

Članak 53.

- (1) 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 pokrića participacije pri liječenju odnosno kupnji prijeko potrebnih lijekova za radnika, dijete ili supružnika, u visini jedne osnovice.
- (2) Za isplatu pomoći iz ovog članka primjenjuje se osnovica iz članka 39. ovog pravilnika.
- (3) Za ostvarenje prava na pomoć iz stavka 1. i 2. ovog članka, radnik je dužan dostaviti Ravnatelju dokaz o nastanku slučaja.
- (4) Ravnatelj će donijeti pisanu Odluku o isplati pomoći iz ovog članka.

5.3.4. NAGRADE

Članak 54.

- (1) 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.

(2) Kriterije određivanja natprosječnih rezultata i način isplate dodataka za uspješnost na radu utvrđuje se Pravilnikom kojeg donosi Upravno vijeće Poslodavca.

Članak 55.

(1) Radnik ima pravo na nagradni poticaj za ostvareno stručno osposobljavanje i usavršavanje na radu, 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 zaposlen.

(2) 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,

(3) Odluku o priznavanju prava na nagradni poticaj iz stavka 2. ovog članka, donosi Ravnatelj.

Članak 56.

(1) Radnik ima pravo na nagradu za vjernost Poslodavcu koja se ostvaruje na temelju godina radnog staža ostvarenog kod Poslodavca 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.

(2) Pisanu Odluku o dodjeli nagrade za vjernost iz ovog članka donosi Ravnatelj.

Članak 57.

(1) Radnik ostvaruje nagradni poticaj – bonus – za efikasno korištenje radnog vremena u iznosu od 39,82 EUR-a mjesečno.

(2) Bonus se isplaćuje razmjerno vremenu provedenom na radu.

Članak 58.

(1) Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade koja se ostvaruje na temelju godina radnog staža kod Poslodavca i tijelima uprave (države, županije, grada, općine) odnosno njihovim pravnim prednicima kada navrš:

- 5 godina radnog staža – u visini 1 osnovice iz stavka 2. ovog članka
- 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

(2) Osnovica za isplatu jubilarne nagrade je osnovica iz članka 40. ovog Pravilnika.

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

(4) Iznimno, ako radniku prestaje radni odnos kod Poslodavca, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti radniku ili njihovim nasljednicima, sljedećeg mjeseca po prestanku radnog odnosa.

5.3.5. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 59.

- (1) 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.
- (2) Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvu uređuje se na način kako je to regulirano za tijela državne vlasti.
- (3) Ukoliko je radniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana isplatit će mu se 50% iznosa iz stavka 1. ovog članka.
- (4) Ukoliko je radniku osiguran odgovarajući smještaj u čvrstom objektu nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje.

Članak 60.

- (1) Za vrijeme rada izvan teritorijalne nadležnosti Poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.
- (2) Visina terenskog dodatka ovisi o tome je li radniku osiguran smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.
- (3) Ukoliko je radniku za vrijeme rada izvan teritorijalne nadležnosti Poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka osigurana odgovarajuća dnevna prehrana isplatiti će se iznosa terenskog dodatka umanjen sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.
- (4) Ukoliko je radniku za vrijeme rada izvan teritorijalne nadležnosti Poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka osiguran adekvatni smještaj (u čvrstom objektu) nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje.
- (5) Visina naknade na ime terenskog dodatka isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.
- (6) Terenski dodatak isplaćuje se radniku najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za sljedeći mjesec.
- (7) Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.
- (8) Pored terenskog dodatka radnik ima pravo i na dodatke iz članka 45. ovog Pravilnika.

Članak 61.

- (1) Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan teritorija nadležnosti Poslodavca, a obitelj mu trajno boravi u mjestu njegova stalnog boravka.
- (2) Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.
- (3) 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 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.
- (4) Ukoliko je radniku osiguran plaćeni smještaj ili prehrana, visina naknade u novčanom iznosu umanjit će se u odgovarajućem iznosu.
- (5) Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 62.

- (1) Radniku se nadoknađuju troškovi prijevoza za dolazak na posao i povrat sa 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 radniku 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 EUR-a po prijeđenom kilometru.

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

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

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

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

- ime i prezime,
- adresu stanovanja i adresu mjesta rada (ako radnik mijenja mjesta rada, u Izjavu se upisuju sve relacije koje su moguće),
- prijevozno sredstvo,
- udaljenost u km od mjesta stanovanja do mjesta rada, utvrđenu temeljem stavka 3. ovog članka (ako radnik mijenja mjesta rada, u Izjavu se upisuju sve udaljenosti koje su moguće),
- vlastoručni potpis.

(6) U slučaju promjene podataka iz Izjave radnik mora Ravnatelju bez odgode predati novu Izjavu, u protivnom ne može ostvariti pravo na naknadu troškova sa izmijenjenim uvjetima.

(7) 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 Ravnatelj i koja se zadnjeg radnog dana u mjesecu dostavlja na isplatu u knjigovodstvo.

Članak 63.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, ima pravo na naknadu troškova u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 64.

Poslodavac je dužan isplatiti učenicima i studentima nagradu za vrijeme prakse u visini neoporezivog iznosa, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 65.

Poslodavac 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 66.

(1) 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.

(2) U slučaju da oba roditelja rade kod Poslodavaca, pravo na naknadu iz stavka 1. ovog članka može ostvariti samo jedan od roditelja.

(3) Naknada iz stavka 1. ovog članka, isplatit će se s plaćom od mjeseca studenoga tekuće godine.

(4) Pisanu Odluku o dodjeli naknade na ime dara iz stavka 1. ovog članka donosi Ravnatelj.

Članak 67.

- (1) Za božićne/uskršnje blagdane radnik ima pravo na isplatu prigodnih nagrada (božićnica, uskrsnica).
- (2) 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.
- (3) Radnik ima pravo na isplatu mjesečne novčane paušalne naknade za podmirenje troškova prehrane u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 68.

- (1) Radniku se jednom godišnje može dati dar u naravi u vrijednosti do visine neoporezivog iznosa, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.
- (2) Pisanu Odluku o dodjeli dara u naravi iz ovog članka donosi Ravnatelj.

Članak 69.

- (1) Radniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

6. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 70.

- (1) 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.
- (2) Protiv odluke iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo osobno uložiti prigovor.

Članak 71.

- (1) U slučaju kad radnik daje otkaz, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, ako s Ravnateljem ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako je potrebno radi dovršenja neodgodivih poslova ili iz drugih opravdanih razloga, Ravnatelj može u Odluci o prestanku rada otkazni rok produžiti najviše do tri mjeseca uz suglasnost s radnikom.

Članak 72.

Radnik, za čijim je radom prestala potreba kod Poslodavca, ima u roku od dvije godine prednost kod prijama u službu odnosno na rad kod Poslodavca, 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 73.

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 ili u slučaju kada radnik ne obavlja obveze iz radnog odnosa ili ih obavlja nesavjesno, odnosno kada čini povredu na radu.

7. ZAŠTITA RADNIKA TRAJNO ILI PRIVREMENO NESPOSOBNIH ZA RAD

Članak 74.

(1) 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.

(2) 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.

(3) Radnik iz stavka 1. ovog članka kojemu nedostaje najviše 5 godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ima pravo na plaću prema ugovoru o radu, ako je to za njega povoljnije.

Članak 75.

Naknada plaće koja radniku s invaliditetom 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.

Članak 76.

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.

8. INFORMIRANJE

Članak 77.

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

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

9. ZAŠTITA OSOBNIH PODATAKA RADNIKA

Članak 78.

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.

Članak 79.

(1) Ravnatelj prikuplja i obrađuje osobne podatke o radnicima sukladno Uredbi (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. godine o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka, odnosno Opće uredbe o zaštiti osobnih podataka (dalje: Uredba) i Zakona o provedbi Opće Uredbe o zaštiti osobnih podataka (NN 42/2018), Pravilnika o zaštiti osobnih podataka i ostalih propisa, akata i odluka Poslodavca.

(2) Radnici su obvezni nadležnom/ovlaštenom radniku dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, kao i radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosima.

(3) O eventualnoj promjeni osobnih podataka navedenih u prethodnom stavku, radnici su u roku od 8 dana od dana promjene dužni pisanim putem obavijestiti Ravnatelja.

(4) Radnici koji ne dostave podatke utvrđene stavkom 1. i 2. ovog članka snose sve štetne posljedice tog propusta.

(5) Svi osobni podaci iz prethodnih stavaka ovoga članka su tajni.

(6) Radnici osobne podatke iz prethodnih stavaka ovog članka dostavljaju se radniku za radne odnose kojega je imenovao Ravnatelj u zatvorenoj omotnici, osobno ili putem pošte, uz naznaku u lijevom kutu omotnice - " privatno - ne otvarati ".

Članak 80.

Radnici koji obrađuju osobne podatke obvezuju se sukladno članku 28 st. 3 b) UREDBE (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka, da će:

- čuvati povjerljivost svih osobnih podataka na kojima ima pravo i ovlast pristupa, a koji se nalaze u zbirkama osobnih podataka koje vodi Poslodavac, te da ću iste osobne podatke koristiti isključivo u točno određenu (propisanu) svrhu,
- se osobnim podacima služiti onoliko vremena koliko je to nužno za ostvarenje svrhe za koju su uzeti, te ih neću dalje obrađivati u neku drugu svrhu,
- osobne podatke na kojima imam pravo i ovlast pristupa da neću dostavljati/davati na korištenje niti na bilo koji drugi način učiniti dostupnima trećim (neovlaštenim) osobama, i
- povjerljivost istih osobnih podataka čuvati i nakon prestanka ovlasti pristupa osobnim podacima.
-

Članak 81.

Neovlašteno raspolaganje osobnim podacima kojima radnik ima pravo pristupa u svojem radu (obrađuje, prenosi ili pohranjuje osobne podatke) i povreda odredbe prethodnog članka ovoga Pravilnika predstavlja tešku povredu radne obveze, zbog koje se može izreći izvanredan otkaz ugovora o radu.

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

Članak 82.

(1) Ravnatelj 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.

(2) Osoba koja je kod Poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezano uz zaštitu dostojanstva radnika je Ravnatelj.

Članak 83.

- (1) Kada Ravnatelj primi pritužbu u vezi s uznemiravanjem i zaštitom dostojanstva radnika ili diskriminacijom, obvezan 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.
- (2) Ako Ravnatelj 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.
- (3) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Ravnatelj zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Ravnatelju 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 84.

- (1) 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.
- (2) Radnik koji je podnio pritužbu i osoba protiv koje je pritužba podnesena mogu prije stavljanja potpisa, u zapisnik unijeti svoje primjedbe.
- (3) 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 85.

- (1) Ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan odnosno diskriminiran, Ravnatelj će hitno poduzeti mjere kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.
- (2) 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.
- (3) 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 86.

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

Članak 87.

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 88.

- (1) 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.
- (2) Pri ponavljanju uznemiravanja iz stavka 1. ovog članka, poduzet će se mjere iz članka 85, 86. i 87. Pravilnika.

Članak 89.

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 84. Pravilnika.

Članak 90.

Postupak zaštite dostojanstva radnika je hitan.

11. NAKNADA ŠTETE

Članak 91.

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

Članak 92.

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

Članak 93.

- (1) Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 70 EUR ako je uzrokovana:
- tučnjavom više radnika za vrijeme rada;
 - zakašnjavanjem 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.
- (2) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom veća od utvrđenog iznosa naknade, Ravnatelj može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

12. PRAVA I OBVEZE RADNIKA I POSLODAVCA

Članak 94.

(1) Ravnatelj 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.

(2) 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 95.

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 96.

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, zastoј 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 97.

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

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

(3) 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.

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

(5) Radnici su obvezni štitići 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 98.

(1) 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.

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

(3) 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 99.

Radnik ima osobito sljedeće obveze:

- savjesno, uredno i pravodobno izvršavati radne obveze i povjerene mu poslove;
- ostvarivati predviđene rezultate rada;
- štitići 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.

13. ODGOVORNOST ZA POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 100.

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, Ugovora o radu i drugih općih akata Poslodavca ili pravila o ponašanju za vrijeme rada ili u vezi s radom te ako ne izvršavaju naloge Poslodavca.

Članak 101.

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 102.

(1) Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa su povrede obveza propisanih člankom 99. ovog Pravilnika.

(2) Osobito teškim povredama obveza zbog kojih Ravnatelj 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 zakašnjavaње 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;

- neobavješćavanje Ravnatelja 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 Ravnatelju nanosi šteta;
- protupravno postupanje s osobnim podacima od strane radnika koji su zaduženi obrađivati ih, pohranjivati i/ili prenositi.
-

Članak 103.

O povredama obveza iz radnog odnosa odlučuje Ravnatelj, u skladu s odredbama Zakona o radu, Statuta Poslodavca i ovog Pravilnika.

Članak 104.

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 105.

- (1) Ravnatelj je ovlašten u slučaju ponašanja radnika iz članka 99. 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.
- (2) Pismeno upozorenje može se dati samo jednom.

Članak 106.

- (1) 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.
- (2) Obrana se daje na zapisnik ili u pisanom obliku.

14. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 107.

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 Ravnatelja,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,

- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

14.1. SPORAZUM O PRESTANKU UGOVORA O RADU

Članak 108.

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

14.2. OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 109.

Ugovor o radu može otkazati radnik i Ravnatelj.

Članak 110.

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

Članak 111.

Na pitanja vezana za prestanak radnog odnosa a nisu uređena ovim Pravilnikom na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu, ostalih zakona te ostalih akata Poslodavca.

Članak 112.

(1) Ravnatelj 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 obju strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

15. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 113.

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

Članak 114.

Pravilnik o radu donosi se i mijenja na način propisan odredbama Zakona o radu i Statuta Poslodavca.

Članak 115.

Ovaj Pravilnik donosi se uz prethodnu suglasnost Župana, a stupa na snagu osmog dana nakon objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 116.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti:

1. Pravilnik o radu Lučke uprave Umag - Novigrad od 25. veljače 2015. god. godine, KLASA: 342-01/15-01/21, URBROJ: 2163-1-14-04-15-1,
2. Pravilnika o izmjeni i dopunu pravilnika o radu od 28. lipnja 2022. godine, KLASA: 342-01/22-01/45, URBROJ: 2163-1-14-01-22-4,
3. Pravilnika o izmjeni i dopunu pravilnika o radu od 20. prosinca 2022. godine, KLASA: 342-01/22-01/67, URBROJ: 2163/1-14-01-22-6,

Predsjednik Upravnog vijeća
Županijske lučke uprave Umag – Novigrad
Autorità portuale regionale di Umago - Cittanova

KLASA:
URBROJ:
UMAG, 21. lipnja 2024.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Županijske lučke uprave Umag - Novigrad - Autorità portuale regionale di Umago - Cittanova, 2024. godine, te je stupio na snagu __.__. 2024 godine.

Prilog 1. Izjava

I Z J A V A

Kojom, na temelju članka 61. Pravilnika o radu Županijske lučke uprave _____ - Autorità portuale regionale di _____, u svrhu ostvarivanja prava na naknadu troškova prijevoza za dolazak na posao i povratak sa posla, pod kaznenom i materijalnom odgovornošću, potvrđujem točnost i istinitost slijedećih podataka:

Ime i prezime: radnika	
Adresa stanovanja: Grad / Općina/ naselje / ulica i kb.	
Adresa mjesta rada: Grad / Općina/ naselje / ulica i kb.	
Prijevozno sredstvo: Osobni automobil ili dr. oblik prijevoza	
Udaljenost u km od mjesta stanovanja do mjesta rada utvrđenom prema planeru putovanja HAC-a, kao najkraća ruta bez naplate sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom).	

U _____, _____. 2024 godine

vlastoručni potpis

Potpisom radnik potvrđuje da je upoznat sa Pravilnikom o radu:

Ime i prezime	Potpis