



AGENCIJA ZA OBALNI
LINIJSKI POMORSKI PROMET

PRAVILNIK O RADU

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim pravilnikom o radu (dalje: Pravilnik) uređuju se prava i obveze iz radnog odnosa za koje je to Zakonom propisano.

Pravilnik se primjenjuje neposredno na sve radnike Agencije za obalni linijski pomorski promet (dalje: Agencija)

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno posebnim ugovorom, ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 2.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovoga Pravilnika te odredbe pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 3.

Radnici su obvezni ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca i usavršavati svoje znanje i radne vještine u skladu s prirodom i vrstom rada.

Poslodavac je dužan uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika izvršavati svoje ugovorne obveze, radniku isplatiti plaću, pobliže odrediti mjesto i način rada te osigurati radnicima uvjete za siguran rad.

II. POSEBNE ODREDBE

1. Sklapanje ugovora o radu

a) Zasnivanje radnog odnosa - uvjeti

Članak 4.

Ugovorom o radu zasniva se radni odnos. Isti je sklopljen kada se ugovorne stranke suglase o bitnim sastojcima ugovora.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati sve uglavke propisane zakonom i to o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu, prirodi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava
4. danu otpočinjanja rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanje plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo (u skladu sa odredbama ovoga Pravilnika),
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo (u skladu sa odredbama ovog Pravilnika),
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Svaki radnik zaključuje ugovor o radu koji u ime poslodavca potpisuje ravnatelj.

Ugovor o radu kojega zaključuje ravnatelj potpisuje predsjednik Upravnog vijeća u ime Upravnog vijeća Agencije.

Članak 5.

Radni odnos može zasnovati osoba koja osim uvjeta propisanih zakonom ili drugim propisom ispunjava i posebne uvjete utvrđene Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta (u daljnjem tekstu: pravilnik o sistematizaciji).

Ispunjavanje uvjeta za zasnivanje radnog odnosa dokazuje se radnom knjižicom, školskom svjedodžbom, domovnicom, rodnim listom, uvjerenjem o općoj i/ili posebnoj zdravstvenoj sposobnosti i drugim javnim ispravama ili ispravama ovjerenim kod javnog bilježnika.

Članak 6.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili u znatnoj mjeri ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili ugrožava život i zdravlje onih osoba s kojima radnik dolazi u dodir obavljajući svoje poslove.

b) Način zasnivanja radnog odnosa

Članak 7.

O potrebi zasnivanja radnog odnosa sa radnicima odlučuje ravnatelj.

Kada se u Agenciji javi potreba za zasnivanjem radnog odnosa sa radnikom, ravnatelj mora prethodno utvrditi može li se uredno obavljanje poslova osigurati drugačijim rasporedom radnika Agencije.

O potrebi zasnivanja radnog odnosa i uvjetima koje radnik treba ispunjavati za obavljanje poslova radnog mjesta obavješćuje se nadležna organizacija za zapošljavanje.

c) Izbor kandidata

Članak 8.

O izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa s radnicima odlučuje ravnatelj.

Članak 9.

Dan početka rada utvrđuje se ugovorom o radu.

Ako radnik ne počne raditi na dan utvrđen ugovorom o radu bez opravdanog razloga, isti će se raskinuti.

Članak 10.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti da se upozna sa općim aktima kojima se uređuju prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa, organizacijom rada i zaštitom na radu.

d) Provjeravanje stručnih i drugih sposobnosti i probni rad

Članak 11.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se obaviti provjeravanje stručnih i drugih sposobnosti radnika, o čemu u svakom pojedinačnom slučaju odlučuje ravnatelj.

Provjera se može obavljati kao audicija, putem testiranja, izradom pismenog rada, razgovorom ili na drugi odgovarajući način.

U slučaju negativnog rezultata provjere, ne može se donjeti odluka o izboru.

Članak 12.

Prilikom sklapanja ugovora o radu ugovara se probni rad u trajanju do 6 mjeseci.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu.

Članak 13.

Probni rad može se produžiti najduže onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano odsutan s rada o čemu odlučuje ravnatelj.

Članak 14.

Ravnatelj će pri donošenju odluke o probnom radu odrediti povjerenstvo koje će utvrditi način i oblik utvrđivanja radnikovih stručnih i radnih sposobnosti u tijeku rada.

Povjerenstvo iz prethodnog stavka sastoji se od 3 člana, a jedan član mora imati najmanje isti stupanj stručne spremae kao i zaposlenik čija se stručna i radna sposobnost provjerava.

Članak 15.

Ocjena nadležnog povjerenstva iz članka 14. ovoga Pravilnika o rezultatu probnog rada radnika mora biti pismena i obrazložena te dostavljena ravnatelju najmanje tri dana prije isteka roka za probni rad.

Članak 16.

Ako nadležno povjerenstvo iz članka 14. ovoga Pravilnika tijekom probnog rada ocijeni da radnikove stručne i druge sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima radnoga mjesta, ravnatelj će otkazati ugovor o radu.

Ako se radniku otkaz iz st. 1. ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je zadovoljio na probnom radu.

Radnik može otkazati ugovor o radu i prije isteka roka predviđenog za probni rad uz otkazni rok utvrđen ovim Pravilnikom.

Članak 17.

Probni rad se ne može utvrditi za pripravnike.

e) Vrijeme trajanja radnog odnosa

Članak 18.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Iznimno, ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme u slučajevima i uvjetima utvrđenim zakonom, a osobito u slučajevima zamjene privremeno nenazočnog radnika, vremenski i stvarno ograničenom poslu, privremenom povećanju opsega posla, ostvarivanju određenoga poslovnog pothvata i sezonskom poslu.

Članak 19.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti samo pod uvjetom da te poslove, koji bi se obavljali u radnom odnosu na određeno vrijeme nije moguće rasporediti na druge radnike u okviru punoga radnog vremena, odnosno preraspodjelom radnog vremena.

Članak 20.

Radnik koji je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme ima sva prava i obveze i odgovornosti kao i radnik koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 21.

Radniku koji je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme ugovor prestaje istekom roka utvrđenim u ugovoru i u drugim slučajevima predviđenim zakonom.

III. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

a) Pripravnici

Članak 22.

Poslodavac može zasnovati radni odnos s osobom koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala i to u svojstvu pripravnika.

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik ostvaruje pravo na 80 % plaće predviđene za radno mjesto na koje je raspoređen

Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

Odluku o sklapanju ugovora o radu s pripravnikom donosi ravnatelj.

Članak 23.

Sa pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema predviđenom planu postoji potreba za popunu određenih poslova, uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju kad Zavod za zapošljavanje ili druga organizacija preuzme obvezu, da nadoknadi plaću, odnosno dio plaće ili troškova za njegovo osposobljavanje.

Članak 24.

Ako zakonom nije drukčije određeno, pripravnički staž traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:
pripravnik VII/1 stupnja stručne spreme - 12 mj.
pripravnik VI/1 stupnja stručne spreme - 6 mj.
pripravnik IV stupnja stručne spreme - 3 mj.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

U slučaju da se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti kod poslodavca, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Članak 25.

Nakon završene praktične obuke pripravnik je dužan prijaviti se za polaganje stručnog ispita.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u propisanom roku poslodavac može dati redovan otkaz ugovora o radu.

Članak 26.

Pripravniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, pa uslijed bolesti koja je zahtijevala duže liječenje, uslijed porodnog dopusta ili u drugim opravdanim slučajevima nije bio u mogućnosti u cjelini provesti praktičnu obuku ili se pripremiti i položiti stručni ispit može se produžiti pripravnički staž za vrijeme za koje je odsustvovao s rada.

Članak 27.

Pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja. Ispit se polaže pred komisijom od 3 člana. Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju i imenuje ih ravnatelj.

Članak 28.

U toku polaganja stručnog ispita vodi se zapisnik.

Zapisniku se prilaže prijava za polaganje stručnog ispita, dnevnik praktične obuke pripravnika, ocjena i mišljenje mentora o pripravniku.

b) Volonteri

Članak 29.

Ravnatelj može donijeti odluku o sklapanju ugovora o volonterskom radu s osobom koja je završila odgovarajuće školovanje (bez zasnivanja radnog odnosa) radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje se školovala uz uvjete utvrđene zakonom.

Volonterski rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

c) Obrazovanje

Članak 30.

Poslodavac može omogućiti radniku u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Članak 31.

Radi stjecanja novih znanja, usavršavanja vezanih za uvođenje nove tehnologije, organizacije rada, donošenje novih propisa i tome sl., ravnatelj može na zahtjev radnika donijeti odluku o upućivanju na polaganje ispita za nadzor, ispita zaštite od požara, pravosudni ispit i sl., ako je to u interesu ustanove.

Članak 32.

Ravnatelj može uputiti na učenje stranog jezika radnika koji je raspoređen na poslove za koje se traži znanje stranog jezika.

Članak 33.

Sa radnikom upućenim na obrazovanje uz rad sklapa se ugovor o međusobnim pravima i obvezama.

d) Potpora studentima i učenicima

Članak 34.

Da bi se osigurao potreban broj radnika određene stručnosti, poslodavac može novčano podupirati studente i učenike.

Članak 35.

Temeljem javnog natječaja i na prijedlog posebnog povjerenstva sa izabranim studentima i učenicima koji će dobivati potporu sklapa se ugovor kojim se reguliraju sva prava i obveze između učenika i studenata i poslodavca.

IV. PRIVREMENI PREMJEŠTAJ RADNIKA

Članak 36.

Radnik će obavljati poslove radnoga mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu.

Članak 37.

Radnik se može privremeno premjestiti, bez izmjene ugovora o radu, na poslove kojih sadržaj nije bitno različit od njegovog ugovora o radu u izuzetnim slučajevima kojima se osigurava uredno odvijanje rada Agencije:

- više sile,
- zamjene odsutnog radnika,
- privremenog povećanja odnosno smanjenja opsega poslova,
- zastoja u obavljanju određenih poslova.

Privremeni premještaj iz prethodnog stavka traje dok traju izuzetne okolnosti, a najdulje tri mjeseca.

O privremenom premještaju odlučuje ravnatelj.

Članak 38.

Za vrijeme premještaja iz članka 37. ovoga Pravilnika radnik ima pravo na plaću koju bi ostvario da je obavljao poslove svoga radnog mjesta, ukoliko je to za njega povoljnije.

Članak 39.

Radniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, a po ocjeni ovlaštene osobe, odnosno tijela, poslodavac je dužan uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, ponuditi druge poslove za koje je radnik sposoban, koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

V. RADNO VRIJEME

a) Puno radno vrijeme, raspored i korištenje radnog vremena.

Članak 40.

Puno radno vrijeme radnika kod poslodavca je 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 radnih dana, pod uvjetom da se takvim rasporedom ne ometa uredno i pravilno obavljanje poslova u Agenciji.

Članak 41.

Raspored radnog vremena koji se odnosi na tjedno radno vrijeme, dnevno radno vrijeme i početak i završetak radnog vremena, utvrđuje se odlukom ravnatelja.

O odluci iz prethodnog stavka poslodavac će se savjetovati sa radničkim vijećem.

O rasporedu i promjeni radnog vremena poslodavac će obavijestiti radnike tjedan dana unaprijed, osim u slučajevima uvođenja prekovremenog rada.

b) Nepuno radno vrijeme

Članak 42.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom radnik i poslodavac će sklopiti kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada zahtjeva rad u nepunom radnom vremenu.

Članak 43.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

c) Prekovremeni rad

Članak 44.

U iznimnim slučajevima, propisanim zakonom, radno vrijeme radnika može trajati i duže od punoga radnog vremena (u nastavku teksta: prekovremeni rad), ali ne duže od 10 sati tjedno.

Članak 45.

Odluku o prekovremenom radu donosi ravnatelj, time da se radniku može narediti prekovremeni rad samo u slučajevima i pod uvjetom propisanim zakonom.

d) Noćni rad

Članak 46.

Rad u vremenu između 22 sata i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.

VI. ODMORI I DOPUSTI

a) Stanka

Članak 47.

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanka) od 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme, koje vrijeme utvrđuje ravnatelj svojom odlukom

Radnik koji radi kraće od punog radnog vremena, koristeći se pravima iz zdravstvenog osiguranja, ima pravo na odmor ako radi u vremenu kada se njime koriste ostali radnici, ali to ne može biti na početku niti na kraju njihovog radnog vremena.

b) Dnevni odmor

Članak 48.

Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

c) Tjedni odmor

Članak 49.

Radnik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.

Ako je neophodno da radnik radi nedjeljom mora mu se osigurati korištenje tjednog odmora u neki drugi dan.

d) Godišnji odmor

Članak 50.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana, a duljina godišnjeg odmora po svim osnovama ne može prijeći 30 radnih dana.

Radnik stječe pravo na korištenje godišnjeg odmora nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

Ne smatra se prekidom rada za stjecanje prava na godišnji odmor ako se radnik zaposli u roku od 8 dana od prestanka prethodnog radnog odnosa.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, blagdani i neradni dani određeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad (bolovanje).

Članak 51.

Radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki navršениh mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja,
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja,
- osim za slučaj prestanka radnog odnosa zbog odlaska u mirovinu.

Članak 52.

Trajanje godišnjeg odmora pojedinog radnika utvrđuje se na temelju sljedećih mjerila:

- I. Grupe složenosti poslova,
- II. Radnog staža,
- III. Posebnih socijalnih uvjeta.

Članak 53.

I. Na temelju grupe složenosti poslova:

1. SSS	3 dana
2. VŠS	4 dana
3. VSS	5 dana
4. Ravnatelj	6 dana

II. Na temelju radnog staža:

- do 5 g. radnog staža	2 dana
- od 6 – 10 g. radnog staža	3 dana
- od 11 – 15 g. radnog staža	4 dana
- od 16 – 20 g. radnog staža	5 dana
- preko 20 g. radnog staža	6 dana

III. Na temelju posebnih socijalnih uvjeta:

- samohranom roditelju, za svako dijete do navršениh 15 g. života po 2 dana
- radnici majci djeteta do navršениh 7 godina života za svako dijete po 2 dana
- radnici majci djeteta od navršениh 7 – 15 godina života za svako dijete po 1 dan
- roditelju djeteta sa smetanjama u psihofizičkom razvoju - 3 dana
- radniku invalidu – 2 dana
- radniku kojem do pune starosne mirovine nedostaje 5 g. – 2 dana

Na temelju mjerila od I do III ovoga članka, a koji se primjenjuju kumulativno, godišnji odmor može trajati i više od 25 radnih dana, ali ne više od 30 radnih dana.

Članak 54.

Odluku o korištenju godišnjeg odmora u tijeku kalendarske godine donosi ravnatelj.

Radnici koji će započeti korištenje godišnjeg odmora u tijeku mjeseca siječnja naredne godine, moraju biti obaviješteni o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najmanje 30 dana ranije.

Članak 55.

Odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora koju donosi ravnatelj mora sadržavati sve kriterije temeljem kojih je radniku utvrđena dužina godišnjeg odmora i vrijeme u koje će koristiti godišnji odmor.

Odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora mora se radniku uručiti najkasnije 15 dana prije nastupa korištenja godišnjeg odmora.

Članak 56.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela. Ukoliko radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u tijeku kalendarske godine, a drugi najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 57.

Radnik koji je započeo korištenje godišnjeg odmora krajem kalendarske godine nastavlja korištenje godišnjeg odmora bez prekida i u narednoj godini.

Članak 58.

Radnik koji je započeo korištenje godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten uslijed bolesti ili porodnog dopusta, ima pravo koristiti ga do 30. lipnja naredne godine pod uvjetom da je radio najmanje 6 mjeseci u godini koja prethodi godinu u kojoj se vratio na rad.

e) Plaćeni dopust

Članak 59.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust u tijeku kalendarske godine za važne osobne potrebe:

- prilikom smrti člana uže obitelji,	5 radnih dana
- prilikom sklapanja braka,	5 radnih dana
- prilikom rođenja djeteta,	2 radna dana
- prilikom elementarne nepogode,	3 radna dana
- prilikom teže bolesti člana uže obitelji,	4 radna dana
- prilikom smrti člana šire obitelji,	2 radna dana
- prilikom preseljenja	2 radna dana
- dobrovoljno davanje krvi nakon svakog davanja	2 radna dana
- za druge potrebe	1 radni dan

U smislu stavka 1. ovoga članka članovima šire obitelji smatraju se roditelji, braća i sestre supružnika.

Za svaki smrtni slučaj člana uže ili šire obitelji koji nastupi u tijeku godine, radnik ima pravo na plaćeni dopust neovisno o broju dana koji je već koristio prema odredbama ovoga članka.

Članak 60.

Radnik koji je odlukom ravnatelja upućen na stručno ili opće školovanje, školovanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada ima pravo na dopust uz naknadu plaće za vrijeme trajanja seminara, odnosno stručne prakse i polaganja ispita, ako se održavaju za vrijeme redovnog radnog vremena, a može mu se odobriti plaćeni dopust i radi pripremanja za polaganje ispita.

Članak 61.

U svrhu polaganja stručnog ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust od pet radnih dana, od kojih jedan dan mora koristiti na dan polaganja stručnog ispita.

Članak 62.

Radniku koji se nalazi na stručnom osposobljavanju ili usavršavanju na koje ga nije uputio poslodavac, može se odobriti plaćeni dopust radi pripremanja ili polaganja ispita i slično do 30 radnih dana u tijeku kalendarske godine.

Članak 63.

Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj.

Članak 64.

Vrijeme dopusta uz naknadu plaće smatra se kao vrijeme provedeno na radu.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

a) Zaštita i sigurnost na radu

Članak 65.

Poslodavac je obavezan osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Radnik je odgovoran za vlastitu sigurnost i zdravlje kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na radu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

b) Zaštita privatnosti radnika

Članak 66.

Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza iz dohodka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i podatke vezane za zaštitu majčinstva.

Novi izmijenjeni podaci moraju se pravovremeno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 67.

Ravnatelj će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

O prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku, ravnatelj će donijeti odluku uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća kao i imenovanje osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

VIII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

Članak 68.

Plaće, naknade plaće i drugi novčani i nenovčani primici radnika uređuju se posebnim pravilnikom koji je sastavni dio ovog Pravilnika.

IX. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 69.

Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.

Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju poslodavcu.

Na izum kojeg radnik ostvari izvan rada ili koji nema veze s radom, a u svezi je s djelatnošću poslodavca, poslodavac ima pravo prvokupa.

Radniku koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi s djelatnošću poslodavca, poslodavac će posebnom odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, odnosno potrebitu opremu.

Posebnim ugovorom utvrdit će se nadoknada za primijenjeno tehničko unapređenje koje je predložio radnik.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

a) Načini prestanka ugovora o radu

Članak 70.

Ugovor o radu prestaje:

1. Smrću radnika,
2. Istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. Kada radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore.
4. Dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog nesposobnosti za rad,
5. Sporazumom radnika i poslodavca,
6. Otkazom,
7. Odlukom nadležnog suda.

b) Sporazum o prestanku ugovora

Članak 71.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuje radnik i ravnatelj.

c) Otkaz ugovora o radu

Članak 72.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

Članak 73.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovan otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog dnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovan otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 74.

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

Članak 75.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 76.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Redoviti otkaz radnika

Članak 77.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći za to razlog.

Izvanredni otkaz

Članak 78.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 79.

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

Članak 80.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 81.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 82.

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže Ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

O uvjetima i načinu, kao pravima i obvezama radnika i poslodavca primjenit će se odredbe Zakona o radu.

d) Otkazni rok

Članak 83.

U slučaju redovitog otkaza primjenjuje se otkazni rok koji je u najmanjem trajanju utvrđen zakonom i to:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno godinu dana,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno dvije godine,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno pet godina,

Otkazni rok iz stavka 1. radniku koji je navršio neprekidno dvadeset godina povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec ako je navršio 55 godina života.

Članak 84.

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

Ako radnik na zahtjev poslodavca prestaje raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

e) Otpremnina

Članak 85.

Radnik ima pravo na otpremninu u slučajevima utvrđenim zakonom.

XI. OSOBITO TEŠKE POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 86.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa zbog kojih poslodavac može otkazati radni odnos radniku, smatraju se naročito povrede:

1. neizvršavanje ili nemarno izvršavanje poslova, a koje je utjecalo na redovno odvijanje djelatnosti ustanove ili smanjenje ugleda ili prouzročilo štetu ustanovi ili ugrozilo život i sigurnost ljudi i materijalnih dobara veće vrijednosti,
2. nezakonito ili neodgovorno korštenje sredstava poslodavca čime je nanjeta šteta poslodavcu ili smanjen ugled poslodavcu,
3. otuđivanje ili uništavanje imovine poslodavca,
4. zlouporaba položaja ili prekoračenje danih ovlaštenja,
5. protupravno pribavljanje imovine ili druge koristi,
6. povrede propisa o zaštiti na radu čime su mogli biti ugroženi ljudski životi, zdravlje ili sigurnost, te imovina veće vrijednosti,
7. kršenje radne discipline koja ometa proces rada ili međusobne odnose radnika, izazivanje tučnjave, konzumiranje alkohola ili narkotika, neopravdano izbivanje s rada i drugo,
8. kršenje odredbi o poslovnoj tajni i kodeksa ponašanja.

Članak 87.

Sva ona postupanja radnika koja su suprotna odredbama zakona, ovoga Pravilnika, drugih akata poslodavca ili ugovora o radu, a posljedice su: ugrožavanje sigurnosti života, imovine, učinjene štete, okrnjen ugled poslodavca, ometan proces rada ili odnos s korisnicima mogu dovesti do otkaza radnika na način i po postupku utvrđenim u zakonu.

XII. NAKNADA ŠTETE

a) Odgovornost radnika

Članak 88.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Članak 89.

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

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

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

Članak 90.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cijenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari.

Ukoliko se visina štete ne može utvrditi na osnovu cijenika ili knjigovodstvene vrijednosti, utvrđuje se procjena štete.

Visina štete može se utvrditi i vještačenjem.

Članak 91.

Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove poslodavac može odrediti naknadu u paušalnom iznosu, ali ne više od 1/2 radnikove plaće.

Članak 92.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 93.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.

b) Odgovornost poslodavca

Članak 94.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

c) Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 95.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

Članak 96.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.

Članak 97.

Potraživanje naknade štete koju poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćene naknade.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 98.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko od njegovih prava iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je ono povrijeđeno, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

Članak 99.

Ako poslodavac u roku 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz članka 98. ne udovolji tom zahtjevu radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka.

Članak 100.

Rokovi iz čl. 98. i 99. ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa.

Članak 101.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa donosi ravnatelj Ustanove.

Odluke u drugom stupnju donosi Upravno vijeće.

Članak 102.

Sve odluke o ostvarivanju prava neposredno se uručuju radniku na radnom mjestu uz potpis i naznaku datuma.

Odbije li radnik primiti odluku iz prethodnog stavka, osoba koja je dostavlja načinit će zabilješku s naznakom pokušaja dostave i istog dana je staviti na oglasnu ploču u sjedištu poslodavca.

Istekom roka od tri dana od dana objave odluke na oglasnoj ploči smatra se danom uručenja odluke radniku.

Članak 103.

Ako radnik nije na radu, odluka iz prethodnog članka, dostavlja se putem dostavljača ili poštom uz povratnicu na njegovu posljednju poznatu adresu (koju je radnik prijavio poslodavcu).

Potvrdu o dostavljanju potpisuje primatelj i dostavljač, a primatelj slovima upisuje i dan prijema.

Odbije li primitak odluke iz prethodnog stavka radnik ili odrasli član njegovog obiteljskog domaćinstva ili se utvrdi netočna ili nepotpuna adresa radnika, odluka se idućeg dana stavlja na oglasnu ploču, a danom izvršene dostave smatra se treći dan od dana isticanja na oglasnu ploču.

Članak 104.

U slučaju da radnik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši punomoćniku.

Članak 105.

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke.

Članak 106.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika ravnatelj će se savjetovati, odnosno zatražiti prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikata i to za slučajeve i na način propisan u Zakonu o radu.

Članak 107.

Upravno vijeće je dužno u roku od 15 dana od primitka zahtjeva za zaštitu prava nakon brižljivo i svestrano razmotrenog predmeta, donijeti svoju odluku primjenjujući analogno postupovne odredbe Zakona o općem upravnom postupku.

XIV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 108.

Radnici zaposleni kod poslodavca imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Članak 109.

Sindikata kod poslodavca djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima.

Sindikata je dužan odluku o izboru odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika dostaviti poslodavcu.

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove funkcije i 6 mjeseci nakon prestanka njenog obavljanja ne može se bez prethodne suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu niti ga na bilo koji način dovesti u manje povoljan ili podređen položaj.

Poslodavac i sindikalni povjerenik će se dogovarti o svim pitanjima za rad sindikata, odnosno sindikalnog povjerenika, a u skladu sa propisima.

Članak 110.

Poslodavac će primiti i saslušati sindikalnog povjerenika odnosno predstavnika sindikata kada on to traži ili po dogovoru.

Poslodavac će sindikalnom povjereniku omogućiti rad radi ostvarivanja prava na zaštitu i promicanje prava i interesa članova sindikata.

Stavove i prijedloge sindikata poslodavac će razmotriti i o njima se izjasniti.

XV. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 111.

Sve što nije riješeno ovim pravilnikom rješavat će se prema odredbama Zakona o radu

Članak 112.

Sastavni dio ovoga Pravilnika je Pravilnik o plaćama i materijalnim pravima radnika.

Članak 113.

Ovaj Pravilnik objavljuje se na oglasnoj ploči ustanove.

Članak 114.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se osmi dan od objave na oglasnoj ploči ustanove.

Na temelju čl. 123. stavak 1. Zakona o radu (N.N. 38/95, 54/95, 65/95, 17/01, 82/01, 114/03, 30/04.), i čl. 14. Statuta Agencije za obalni linijski pomorski promet, Upravno vijeće Agencije za obalni linijski pomorski promet na sjednici održanoj dana 30. lipnja 2006. godine donijelo je Pravilnik o radu, te 12. ožujka 2009. godine njegove dopune.