



službeni vjesnik

HŽ Putničkog prijevoza d.o.o.

<p>UREDNIŠTVO: Zagreb, Mihanovićeve 12 Telefon: 01/453 4759 ŽAT: 147-59</p>	<p>GODINA II (XLV (LXX)) BROJ 6 Zagreb, 21. ožujka 2014.</p>	<p>LIST IZLAZI PREMA POTREBI</p>
---	---	----------------------------------

SADRŽAJ

16.	<i>I. dodatak Kolektivnom ugovoru HŽ Putničkog prijevoza d.o.o.</i>	163
17.	<i>Odluka o poticajnim mjerama za rješavanje Kolektivnog viška radnika u 2014. godini</i>	166

16.

S ciljem provođenja postupka restrukturiranja te osiguranja prava radnika i redovnog poslovanja trgovačkog društva sukladno Zakonu o radu ("Narodne novine" broj 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13), Konvenciji broj 87, 98 i 111 MOR-a i Zakonu o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje (Narodne novine 82/12 i 88/12) reprezentativni sindikati koji djeluju u HŽ Putničkom prijevozu d.o.o. (u daljnjem tekstu: sindikati) s pravom na kolektivne pregovore i HŽ Putnički prijevoz d.o.o. (u daljnjem tekstu: poslodavac) sklopili su dana 21. ožujka 2013. godine

I. DODATAK KOLEKTIVNOM UGOVORU HŽ PUTNIČKOG PRIJEVOZA D.O.O.

Članak 1.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da su dana 31. listopada 2013. godine sklopile Kolektivni ugovor trgovačkog društva HŽ Putnički prijevoz d.o.o. (Službeni vjesnik 17/2013).

Članak 2.

Članak 91. mijenja se i glasi:

"Otkazni rok traje:

- dva tjedna, ako je radnik kod istog Poslodavca u radnom odnosu proveo manje od jedne godine
- mjesec dana, ako je radnik kod istog Poslodavca u radnom odnosu proveo neprekidno jednu godinu
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik kod istog Poslodavca u radnom odnosu proveo neprekidno dvije godine
- dva mjeseca ako je radnik kod istog Poslodavca u radnom odnosu proveo neprekidno pet godina
- dva mjeseca i dva tjedna ako je radnik kod istog Poslodavca u radnom odnosu proveo neprekidno deset godina
- tri mjeseca, ako je radnik kod istog Poslodavca u radnom odnosu proveo neprekidno dvadeset godina
- četiri mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo više od dvadeset godina.

Otkazni rok iz prethodnog stavka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana, ako je navršio pedeset pet godina života.

Za vrijeme otkaznog roka Poslodavac je dužan omogućiti radniku da radi traženja novog zaposlenja odsustvuje s rada 8 sati tjedno.

Radniku kojemu se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. ovog članka.

Za vrijeme odsustvovanja s rada iz stavka 2. ovog članka, radnik ima pravo na plaću kao da je radio."

Članak 3.

Članak 140 stavak 1. mijenja se na način da se iza riječi "u visini od" brojka "15 %" zamjenjuje sa brojkom "7,5 %".

Stavak 1. ovog članka primjenjuje se do 31. prosinca 2014. godine.

Članak 4.

Članak 125. stavci 3., 4. i 5., privremeno se ne primjenjuje do 31. prosinca 2014. godine.

Članak 5.

Članak 161. stavak 2. i 3. privremeno se mijenja i glasi.

"Maksimalna otpremnina iz stavka 1. ovog članka ne može iznositi više od 100.000,00 kuna.

Radniku kojem poslodavac otkáže ugovor o radu uz ponudu izmijenjenog ugovora o radu, a radnik ponudu odbije ima pravo na 50 % pripadajuće otpremnine, a najviše do 50.000,00 kuna."

Stavak 1. ovog članka primjenjuje se do 31. prosinca 2014. godine,

Članak 6.

Članak 233. briše se u cijelosti.

Članak 7.

Članak 257. stavka 1. privremeno se mijenja se na način da se iza riječi "plaće u visini" brojka "15 %" zamjenjuje sa brojkom "7,5 %" do 31. prosinca 2014. godine.

Članak 8.

Članka 280. stavak 4. mijenja se na način da se "koeficijent 2,0" zamjenjuje sa "koeficijentom 1,9" te

"koeficijent 1,9" se zamjenjuje u "koeficijent 1,8"

stavak 5. mijenja se na način da se "koeficijent 1,7" zamjenjuje sa "koeficijentom 1,6".

stavka 6. mijenja se na način da se "koeficijent 1,7" zamjenjuje sa "koeficijentom 1,6"

Članak 9.

Članak 281. stavak 1. mijenja se na način da se "koeficijent 1,7" zamjenjuje sa "koeficijentom 1,05"

stavak 2. mijenja se na način da se "koeficijent 1,7" zamjenjuje sa "koeficijentom 1,1".

Članak 10.

Članak 282. stavak 1. mijenja se na način da se "koeficijent 1,7" zamjenjuje "koeficijentom 1,5".

Članak 11.

Članka 283. mijenja se na način da se iza riječi "uvećanje plaće" brojka "20%" zamjenjuje brojkom "15 %".

Članka 12.

Članak 301. stavka 1. mijenja se na način da se riječi "do 1. siječnja 2015. godine" zamjenjuju riječima "do 31. prosinca 2015. godine".

Članak 13.

Članak 302. briše se u cijelosti

Članak 14.

U Članku 303. dodaju se stavci 2.,3. i 4. koji glase:

Stranke suglasno da će se svima radnicima smanjiti plaće u bruto I iznosu na način da:

- radnicima s bruto I plaćom do 8.000,00 kuna plaće će se umanjiti za 6 %
- radnicima s bruto I plaćom od 8.001,00 kuna do 16.000,00 kuna plaća će se umanjiti za 8 %
- radnicima s bruto I plaćom većom od 16.001,00 kuna plaća će se umanjiti za 10 %.

Odredba iz stavka 2. ovog članka primjenjuje se od 1. travnja 2014. godine do 31. prosinca 2014., te će se sukladno istoj sa svim radnicima sklopiti aneks ugovora o radu kojim se plaće sukladno stavku 2. ovog članka umanjuje počevši od 1. travnja 2014. godine.

Stranke se obvezuju da će u mjesecu studenom 2014. godine pristupiti kolektivnom pregovaranju u pogledu visine otpremnina i plaća uzimajući u obzir financijsko stanje trgovačkog društva, te potrebu daljnog produženja primjene smanjenih prava iz članka 3.,

4. i 5. i članka 14. ovog Dodatka, te članka 303. stavka 1. Kolektivnog ugovora, o čemu će se sklopiti poseban Dodatak Kolektivnom ugovoru.

Ukoliko uvjeti financijskog stanja društva budu slični ili jednaki u trenutku potpisivanja ovog Dodatka produžit će se primjena odredbi iz članka 3., 4. i 5. i članka 14. ovog Dodatka Kolektivnom ugovoru i članka 303. stavak 1. Kolektivnog ugovora.

Članak 15.

Ovaj Dodatak Kolektivnom ugovoru primjenjuje se od dana potpisivanja.

Dodatak Kolektivnom ugovoru sastavljen je u osam istovjetnih primjeraka od koji svaka strana zadržava po jedan primjerak, jedan primjerak će se dostaviti Gospodarsko - socijalnom vijeću, a jedan primjerak nadležnom ministarstvu.

U Zagrebu, 21. ožujka 2014. godine

Sindikati:

Sindikata strojarstva Hrvatske


Nenad Mrgan

Sindikata željezničara Hrvatske


Zoran Maršić

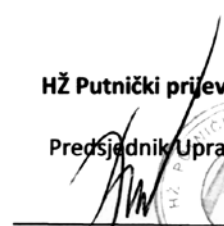
Sindikata hrvatskih željezničara


Ivan Forgač



HŽ Putnički prijevoz:

Predsjednik Uprave

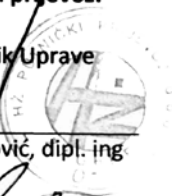

Dražen Batković, dipl. ing.

Član Uprave


mr. Robert Prdelja, dipl. ing.

Član Uprave


mr. Siniša Balet



17.

Temeljem članka 28. Izjave o osnivanju društva HŽ Putnički prijevoz d.o.o., Uprava Društva, na 14. sjednici, održanoj dana 21. ožujka 2014. godine, donijela je

ODLUKU
o poticajnim mjerama za rješavanje
Kolektivnog viška radnika u 2014. godini

I.

Ovom Odlukom utvrđuju se oblici poticajnih mjera za rješavanje Kolektivnog viška radnika u HŽ Putničkom prijevozu d.o.o. u 2014. godini koji će se, sukladno točki 3. alineja 2. Ugovora o radno pravnoj zaštiti radnika od poslovno uvjetovanih otkaza koji je sastavni dio Kolektivnog ugovora HŽ Putničkog prijevoza d.o.o. od 31. listopada 2013. godine i čl. 120 Zakona o radu, provoditi temeljem sporazumnih prestanaka ugovora o radu na prijedlog Poslodavca, a radi realizacije dinamike smanjenja broja radnika utvrđene Planom restrukturiranja Društva.

II.

Poticajne mjere primjenjuju se na:

- 1.) radnike koji ispunjavaju uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu,
- 2.) radnike kod kojih postoji profesionalna nesposobnost za rad, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti ili gubitak zdravstvene sposobnosti,
- 3.) ostale radnike koji ne ispunjavaju uvjete iz alineje 1.) i 2.) ovog članka.

Termini „smanjenje radne sposobnosti i neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti“ prema Zakonu o mirovinskom osiguranju (NN 157/13) odgovaraju terminima „profesionalna nesposobnost za rad i neposredna opasnost od nastanka invalidnosti“ prema propisima o mirovinskom osiguranju koji su prestali važiti 31.12.2013. godine.

I. POTICAJNE MJERE ZA RADNIKE KOJI ISPUNJAVAJU UVJETE ZA STAROSNU ILI PRIJEVREMENU STAROSNU MIROVINU

III.

Oblici poticajnih mjera su:

- 1.) poticajna otpremnina za odlazak u starosnu mirovinu

- 2.) poticajna otpremnina za odlazak u prijevremenu starosnu mirovinu

IV.

Radnici koji prihvate odlazak u starosnu mirovinu imaju pravo na poticajnu otpremninu iz Tablice 1. ove točke za onoliko punih godina koliko im nedostaje do 65 godina života, a najviše za 6 godina.

Tablica 1.

Nedostajuće pune godine	Poticajna otpremnina
6 godina	200.000,00 kn
5 godina	180.000,00 kn
4 godine	160.000,00 kn
3 godine	140.000,00 kn
2 godine	120.000,00 kn
1 godina	100.000,00 kn

Radnici koji prihvate odlazak u prijevremenu starosnu mirovinu imaju pravo na poticajnu otpremninu iz Tablice 2. ove točke za onoliko punih godina koliko im nedostaje do 65 godina života (muškarci), odnosno do 61 godine života (žene).

Radnica koja ispunjava uvjete za prijevremenu starosnu mirovinu i prihvati odlazak u prijevremenu starosnu mirovinu, a koja je navršila 60 godina života ostvaruje pravo na poticajnu otpremninu u iznosu od 100.000,00 kn.

Tablica 2.

Nedostajuće pune godine	Poticajna otpremnina
4 godine	200.000,00 kn
3 godine	180.000,00 kn
2 godine	160.000,00 kn
1 godina	140.000,00 kn

Tablica 3.

Radnici koji prihvate odlazak u prijevremenu starosnu mirovinu sukladno članku 35. Zakona o mirovinskom osiguranju (NN 157/13) imaju pravo na poticajnu otpremninu iz Tablice 3. ove točke za onoliko punih godina koliko im nedostaje do 65 godina života (muškarci).

Nedostajuće pune godine	Poticajna otpremnina
4 godine	200.000,00 kn
3 godine	180.000,00 kn
2 godine	160.000,00 kn
1 godina	140.000,00 kn

II. POTICAJNE MJERE ZA RADNIKE KOD KOJIH POSTOJI PROFESIONALNA NESPOSOBNOST ZA RAD, NEPOSREDNA OPASNOST OD NASTANKA INVALIDNOSTI ILI GUBITAK ZDRAVSTVENE SPOSOBNOSTI.

V.

Radnici kod kojih postoji profesionalna nesposobnost za rad, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti ili gubitak zdravstvene sposobnosti za rad na radnom mjestu iz ugovora o radu (trajni gubitak zdravstvene grupe ili zdravstvena nesposobnost prema PPUR) imaju pravo na poticajnu otpremninu u iznosu od 200.000,00 kn, neovisno o tome ispunjavaju li uvjete iz prethodne točke ove Odluke.

III. POTICAJNE MJERE ZA OSTALE RADNIKE

VI.

Radnici kojima sporazumno prestane ugovor o radu uz poticajnu mjeru iz ove točke, sukladno prijedlogu Poslodavca imaju pravo na poticajnu otpremninu u visini jedne prosječne mjesečne plaće za svaku navršenu godinu radnog staža kod poslodavca, a najviše 200.000,00 kn.

IV. ZAJEDNIČKE ODREDBE

VII.

Prijedlozi za sporazumni prestanak ugovora o radu od strane nadređenih službenika radi korištenja poticajnih otpremnina iz ove Odluke zaprimaju se **najkasnije do 26. ožujka 2014. godine.**

Radniku koji je utvrđen kolektivnim viškom ugovor o radu temeljem sporazumnog prestanak ugovora o radu sukladno prijedlogu poslodavca radi korištenja poticajnih otpremnina iz ove Odluke prestaje **15. travnja 2014. godine.**

VIII.

Pravo na korištenje poticajne mjere iz ove Odluke ne mogu koristiti radnici koji su navršili 64 godine života i 15 godina staža osiguranja, te radnici s kojima su sklopljeni ugovori o radu na određeno vrijeme.

IX.

Pod prosječnom plaćom iz ove Odluke smatra se prosječna neto plaća isplaćena radniku u 3 mjeseca prije sporazumnog prestanka ugovora o radu.

Radniku kojem je prosječna plaća iz stavka 1. ove točke niža od 6.400,00 kn pod prosječnom plaćom smatra se plaća od 6.400,00 kn.

U prosječnu plaću iz prethodnog stavka ove točke ne uračunava se povećanje plaće ostvarene po osnovu prekovremenog rada, po osnovu dodatka na plaću za mentorstvo i jednokratnog dodatka na plaću (regres), te druge eventualno zaostale isplate (razlika plaće iz prethodnog razdoblja i sl.).

X.

Pripadajući iznos otpremnine iz točki IV., V. i VI. ove Odluke oporeziv je sukladno Zakonu o porezu na dohodak i Pravilniku o porezu na dohodak, s time da je za svaku godinu radnog staža kod poslodavca neoporezivo 6.400,00 kn, dok je za invalide zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti neoporezivo 8.000,00 kn.

Oporezivi iznos otpremnine koji čini razliku između neoporezivog iznosa otpremnine i ukupno pripadajućeg iznosa otpremnine teretit će radnika za iznos obračunate vrijednosti doprinosa iz plaće, poreza i prireza.

Neoporezivi iznos otpremnine je iznos koji se dobije tako da se ukupan zbroj navršenih godina staža kod poslodavca pomnoži s iznosom iz stavka 1. ove točke i ukoliko umnožak iznosi najmanje koliko iznosi pripadajući iznos otpremnine radniku se isplaćuje puni iznos otpremnine bez ikakvog umanjenja.

XI.

U radni staž kod poslodavca iz ove Odluke uračunava se:

- radni staž ostvaren u društvima nastalim podjelom HŽ Hrvatskih željeznica d.o.o. i njihovim ovisnim društvima
- radni staž ostvaren u HŽ Hrvatskim željeznicama d.o.o. i pravnim prednicima HŽ Hrvatskih željeznica d.o.o.
- radni staž ostvaren u članicama bivše ZJŽ do razduživanja HŽ od ZJŽ
- staž osiguranja s uvećanim trajanjem i posebni staž ostvaren u Domovinskom ratu.

XII.

O prijedlozima za korištenje poticajnih mjera iz ove Odluke odlučuje Uprava HŽ Putničkog prijevoza d.o.o..

XIII.

Radniku pripadajući iznos otpremnine isplatit će se najkasnije u roku 90 dana od dana sporazumnog prestanka ugovora o radu.

Isplata otpremnine iz ove Odluke isključuje pravo na otpremninu kod odlaska u mirovinu koja je regulirana Kolektivnim ugovorom HŽ Putničkog prijevoza d.o.o.

XIV.

Radno mjesto radnika kojemu radni odnos prestane temeljem sporazumnog prestanka ugovora o radu na prijedlog Poslodavca uz korištenje poticajne mjere obavezno se ukida, odnosno smanjuje se broj izvršitelja na tom radnom mjestu.

Iznimno od odredbe prethodnog stavka ovog članka, radno mjesto radnika neće se ukinuti, odnosno smanjiti broj izvršitelja u slučajevima:

- 1.) ako radnik odlazi s radnog mjesta za koje nema potrebnu zdravstvenu sposobnost,
- 2.) ako se radnikovo mjesto popunjava drugim radnikom (preraspored radnika) pod uvjetom ukidanja tog drugog radnog mjesta, odnosno smanjenja broja izvršitelja na tom radnom mjestu, uz navođenje imena i prezimena radnika koji se preraspoređuje kao i njegovog radnog mjesta koje se ukida, odnosno na kojem se smanjuje broj izvršitelja).
- 3.) ako se radno mjesto popunjava radnikom koji je već utvrđen kao višak i kao takav je raspoređen u Željeznički fond.

Suglasnost za korištenje poticajnih mjera za pojedinog radnika daje njegov neposredno nadređeni radnik te direktor poslovnog područja odnosno rukovoditelj upravnog područja u kojem radnik radi. Za radnike u

Uredu Uprave suglasnost daje Ravnatelj Ureda Uprave, a za radnike u Tajništvu Uprave Tajnik Uprave i NO.

XV.

Radnici kojima radni odnos prestaje sporazumnim prestankom ugovora o radu uz korištenje poticajne mjere iz ove Odluke, ne mogu se više nikada zaposliti u HŽ Putničkom prijevozu d.o.o., društvima kćerima HŽ Putničkog prijevoza d.o.o., niti kod pravnih subjekata korisnika Državnog proračuna RH.

XVI.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja i biti će objavljena u Službenom vjesniku HŽ Putnički prijevoz d.o.o..

Stupanjem na snagu ove Odluke stavlja se izvan snage Odluka o poticajnim mjerama za rješavanje poticajnog tehnološkog viška radnika, broj: UP-22-2/13. od 18. travnja 2013. i I. izmjene i dopune o poticajnim mjerama za rješavanje potencijalnog tehnološkog viška radnika u 2013. godini broj: UP-27-6/13. od 23. svibnja 2013. godine i II. izmjene i dopune broj: UP-30-7/13. od 13. lipnja 2013. godine.

Predsjednik Uprave:

Dražen Ratković, dipl. ing.



Broj: UP-14-1/14

Zagreb, 21. ožujka 2014.