

S ciljem provođenja postupka restrukturiranja te osiguranja prava radnika 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 31. listopada 2013. godine.

KOLEKTIVNI UGOVOR

DIO I.

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava, obveze i odgovornosti njegovih potpisnika iz radnih odnosa ili u vezi s radnim odnosima između radnika i poslodavca.

Posebna prava i obveze za radna mjesta Šef vuče I, Šef vuče II, Tehnolog I, Tehnolog II, instruktor vuče, Referent za obradu EV, Glavni dispečer putničkog prijevoza, Nadzornik vuče I, Nadzornik vuče II, Strojovođa I, Strojovođa II, Pomoćnik strojovođe, Skretničar - manevrista, Izdavač goriva, maziva i pijeska, Poslovođa i KV alatničar ugovorena su u Dijelu II Strojovođe i prateći radnici ovog Ugovora.

Ukoliko su neka prava i obveze u Dijelu I. ovoga Ugovora ugovorena drukčije za radnike iz st. 2 primjenjuju se odredbe iz Dijela II. ovog Ugovora.

Strojnim osobljem u smislu ovog Ugovora smatraju se radna mjesta strojovođe i pomoćnika strojovođe.

Članak 2.

Prema odredbama ovog ugovora Poslodavac je HŽ Putnički prijevoz d.o.o. (u daljnjem tekstu Poslodavac), a radnik je fizička osoba koja u radnom odnosu temeljem ugovora o radu obavlja određene poslove za poslodavca.

Kada je ostvarenje određenih prava iz radnog odnosa uvjetovano radnim stažom/radom kod poslodavca, poslodavcem se u smislu ovog Ugovora pored HŽ Putničkog prijevoza d.o.o. smatraju i Društva nastala podjelom HŽ d.o.o., te ovisna Društva koje je osnovao HŽ ako su do njihovog osnivanja bili radnici HŽ d.o.o.

Članak 3.

Odredbe ovog ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako za primjenu pojedinih odredbi nije potrebna odgovarajuća razrada u općim aktima poslodavca.

Ako se ugovorom o radu sklopljenim između poslodavca i radnika pojedina prava za radnika utvrde povoljnije od prava utvrđenih ovim Ugovorom, te odredbe neposredno će se primjenjivati.

Ako bi općim aktom neko pravo radnika bilo utvrđeno u manjem opsegu od prava koje proizlaze iz ovog Ugovora, primjenjuju se odredbe ovog Ugovora.

Kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Ugovora, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Nazivi u ovom Kolektivnom govoru podrazumijevaju rodnu razliku.

Članak 4.

Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese društvo ili dio društva stranke ovog ugovora, na novog poslodavca prenose se i svi ugovori o radu radnika koji rade u društvu ili dijelu društva koje je predmet prenošenja, kao i prava iz ovog ugovora najmanje tri (3) godine od dana promjene statusa.

Ugovori o radu radnika iz stavka 1. ovog članka mogu se prenijeti na novog poslodavca tek po sklapanju ugovora poslodavca stranke ovog Ugovora i novog poslodavca, kojim novi poslodavac prihvaća obvezu primjene ovog Ugovora do sklapanja novog, a najmanje tri (3) godine od dana promjene statusa.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Ugovor o radu

Članak 5.

Radnik zasniva radni odnos danom sklapanja ugovora o radu.

Ugovorom o radu poslodavac ima obvezu, pored Zakonom o radu utvrđenih odredbi, utvrditi i sljedeće:

- trajanje pripravničkog staža,
- raspored radnog vremena (jednokratno, dvokratno, smjenski rad, nejednako mjerni smjenski rad),
- radno mjesto s posebnim uvjetima (sigurnost prometa),
- trajanje stanke,
- klauzula o trajanju zabrane konkurencije,

U slučaju suglasne promjene radnog mjesta s radnikom se sklapa novi ugovor o radu uz naznaku broja ugovora koji prestaje vrijediti.

Članak 6.

Ako Ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Ako poslodavac s radnikom ne sklopi pisani Ugovor o radu niti mu izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je sa radnikom sklopio Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 7.

Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

Članak 8.

Prije popunjavanja slobodnih radnih mjesta poslodavac je obavezan ispitati ima li u Društvu ili Društvima kojih je poslodavac vlasnik ili su njegovi izdvojeni dijelovi, radnika koji se nalaze kao tehnološki višak čijim bi preuzimanjem odnosno premještanjem bila popunjena slobodna radna mjesta u skladu sa sistematizacijom radnih mjesta.

U slučaju da u Društvu ili Društvima kojih je poslodavac vlasnik ili su njegovi izdvojeni dijelovi postoji tehnološki ili ekonomski višak radnika, Poslodavac je dužan ispitati mogućnost popunjavanja slobodnih radnih mjesta uz potrebnu prekvalifikaciju viška radnika.

Ukoliko poslodavac popunjava radna mjesta sa radnicima koji su raspoređeni u Željeznički fond, a u Željezničkom fondu je raspoređeno više radnika koji udovoljavaju uvjetima iz Pravilnika o organizaciji za radno mjesto koje se popunjava poslodavac će

selekciju kandidata napraviti na način da će primijeniti kriterije iz čl. 223. st.1. na način da se primjenjuje uvjeti počev od toč. 2 pa kako slijede.

Članak 9.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti 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.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled prije zasnivanja radnog odnosa i za vrijeme radnog odnosa kad posumnja u njegovu zdravstvenu sposobnost.

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovog članka snosi poslodavac, osim ako razlog upućivanja nije krivnja radnika (kao npr.: saznanje poslodavca da je radnik prilikom zasnivanja radnog odnosa prikrivio bolest ili drugu okolnost koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju ugovora o radu, uživanje alkohola ili opojnih droga za vrijeme rada).

Članak 10.

Poslodavac Pravilnikom o organizaciji uređuje strukturu, broj radnika kao i posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, a osobito stručnu spremu, radno iskustvo, posebna znanja, posebne uvjete i drugo, zavisno od vrste i naravi posla.

Probni rad

Članak 11.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 12.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, ako zakonom nije drukčije određeno.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 13.

Poslodavac će s radnikom s kojim je zasnovao radni odnos na određeno vrijeme, zasnovati radni odnos na neodređeno vrijeme, ako radno mjesto za koje radnik ima ugovor o radu na određeno vrijeme nije popunjeno drugim privremeno odsutnim radnikom, i ako je radnik na određeno vrijeme kod poslodavca radio najmanje dvije (2) godine neprekidno na bilo kojim poslovima. Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od 2 godine.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 14.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti samo iznimno kada za to postoji stvaran i važan razlog, a osobito kada se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno odsutnog radnika,
- vremenski i stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju opsega poslova,

- privremenim poslovima za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu,
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata,
- drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu ili drugim zakonom.

Privremeno odsutan radnik u smislu ovog ugovora je radnik koji je na neplaćenom dopustu, dugotrajnom bolovanju, porodiljskom dopustu, vojnoj vježbi, radnik koji zbog gubitka zdravstvene sposobnosti (grupe) nije u mogućnosti obavljati poslove iz ugovora o radu te u drugom slučaju zakonom određenog opravdanog odsustvovanja s rada, dulje vrijeme a po potrebi poslodavca.

Dužnost poštivanja propisa u svezi s radnim odnosom

Članak 15.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti upoznavanje sa sadržajem ovog ugovora i općih akata kojima su uređena njegova prava, obveze i odgovornosti.

Radnik je obavezan ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno u skladu s naravi i vrstom rada, usavršavati svoja znanja i radne vještine i štiti interese poslodavca.

Postupanje protivno navedenom u prethodnom stavku čini povredu radne obveze.

Poslodavac je obavezan omogućiti radniku, prije stupanja na rad, upoznavanje s propisima iz radnog odnosa, organizacijom rada, zaštitom na radu i opasnostima posla kojeg će obavljati, osposobiti ga za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja, a u skladu s mogućnostima i potrebama rada osigurati školovanje i usavršavanje, te za izvršeni rad isplatiti plaću i omogućiti ostvarivanje i drugih prava utvrđenih Zakonom.

Članak 16.

Radnik ne smije obavljati samostalno poslove radnog mjesta ako prethodno nije osposobljen za samostalan rad na siguran način.

Osposobljavanje i provjera osposobljenosti, provodi se u skladu s pravilima o zaštiti na radu i drugim odgovarajućim pravilima.

III. PRIVREMENO OBAVLJANJE DRUGIH POSLOVA

Članak 17.

Ako izvanredne potrebe rada zahtijevaju, bez izmjene Ugovora o radu radnik će sukladno uputi Poslodavca privremeno obavljati poslove drugog radnog mjesta koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, dotično jedan stupanj više ili niže stručne spreme, posebno u slučajevima:

- privremenog povećanja ili smanjenja opsega posla,
- zastoja u obavljanju određenih poslova,
- iznenadnog kvarenja sirovina,
- kvara na sredstvu za rad,
- kada zbog primjene propisa o sigurnosti u prometu ne može obavljati svoje poslove,
- obavljanje poslova za vrijeme remonta ili za vrijeme prekida u opskrbi energijom,

Radnik će privremeno obavljati poslove drugog radnog mjesta u smislu stavka 1. ovog članka dok se ne otklone razlozi zbog kojih je došlo do privremenog obavljanja posla, najdulje tri (3) mjeseca, a uz suglasnost radnika i duže, tijekom kalendarske godine i zadržava plaću koja je za njega povoljnija.

Članak 18.

Invalidu rada, radniku s izmijenjenom radnom sposobnošću i radniku s utvrđenom neposrednom opasnošću od invalidnosti Poslodavac je dužan ponuditi izmijenjeni Ugovor o radu u skladu s preostalom radnom sposobnošću prema Odluci nadležnog tijela za utvrđivanje radne sposobnosti radnika.

Radniku iz stavka 1. ovog članka mogu biti ponuđeni i poslovi niže stručne spreme do postojanja slobodnog radnog mjesta u okviru njegove stručne spreme. U slučaju da je radnik odbio prihvatiti izmijenjeni ugovor o radu, zadržava pravo na otpremninu.

Radniku, kojem je smanjena zdravstvena ili radna sposobnost na osnovu rješenja nadležnog organa, poslodavac će u roku od trideset (30) dana ponuditi izmijenjeni Ugovor o radu.

IV. PRIPRAVNICI

Članak 19.

Pripravnici se smatraju osobe koje se prvi put zapošljavaju radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje su se školovale.

Poslodavac će s pripravnikom sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme ako postoji potreba za zapošljavanjem radnika na poslovima za koje se pripravnik osposobljava.

Ukoliko postoji mogućnost za osposobljavanje pripravnika, a ne postoji potreba poslodavca za zapošljavanjem na neodređeno vrijeme na poslovima za koje se pripravnik osposobljava s pripravnikom se sklapa Ugovor o radu na određeno vrijeme.

Osposobljavanje pripravnika u smislu ovog ugovora obuhvaća vrijeme provedeno u propisanom pripravničkom stažu nakon čega pripravnik polaže stručni ispit sukladno odredbama ovog Ugovora.

Radnik koji se kod poslodavca zapošljava s radnim iskustvom u struci, dužan je položiti razlikovni stručni ispit ovisno o stručnoj spremi u roku od 6-12 mjeseci od dana zasnivanja radnog odnosa.

Članak 20.

Duljina staža za pripravnike, čiji rad nije neposredno vezan za sigurnost prometa, određuje se ovisno o stručnoj spremi i to:

- | | |
|---|-------------------|
| ▪ pripravnik sa srednjom stručnom spremom | od 4 - 6 mjeseci, |
| ▪ pripravnik s višom stručnom spremom | od 5-10 mjeseci, |
| ▪ pripravnik prvostupnik | od 5-10 mjeseci, |
| ▪ pripravnik s visokom stručnom spremom | od 6-12 mjeseci, |
| ▪ pripravnik magistar struke | od 6-12 mjeseci, |

Duljina pripravničkog staža određuje se Ugovorom o radu prema programu stručnog osposobljavanja koji donosi Poslodavac u skladu sa specifičnostima pojedinih struka i radnih mjesta, a obuhvaća vrijeme potrebno za osposobljavanje pripravnika za samostalan rad.

Trajanje pripravničkog staža može se produžiti za vrijeme opravdane odsutnosti s rada (bolesti, služenja vojnog roka i sl.) ako je ukupna odsutnost trajala duže od trideset (30) dana.

Članak 21.

Za pripravnike koji se osposobljavaju za obavljanje poslova neposredno vezanih za sigurnost željezničkog prometa, duljina i način provođenja osposobljavanja propisani su posebnim pravilnikom.

Članak 22.

Pripravniku se imenuje mentor iz redova stručnjaka koji ima stupanj stručne spreme potreban za radno mjesto za koje se pripravnik osposobljava te najmanje tri godine radnog iskustva u struci.

Članak 23.

Pripravnici, koji obvezno polažu državni ispit, a pripremaju se za radno mjesto za koje je po sistematizaciji radnih mjesta potreban ispit po posebnom pravilniku (Pravilnik 646), nakon što polože državni ispit, polažu samo razliku posebnog dijela ispita utvrđenog programom stručnog osposobljavanja.

Članak 24.

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Stručni ispit se polaže pred komisijom od tri (3) člana koju imenuje Poslodavac. Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju.

Stručni ispit, radnici koji neposredno sudjeluju u obavljanju željezničkog prometa, polažu pred komisijom imenovanom sukladno Zakonu o sigurnosti željezničkog prometa.

V. RADNO VRIJEME

Članak 25.

Radno vrijeme radnika može biti puno, nepuno, skraćeno i duže od punog (prekovremeni rad).

Radno vrijeme može biti raspoređeno kao:

- jednokratno,
- dvokratno,
- u smjenama (turnusima),
- u nejednakomjernom smjenskom radu.

Mjesečni raspored radnog vremena na pojedine dane u mjesecu, početak i završetak radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora uređuje se odlukom Poslodavca u skladu sa specifičnostima poslovanja, uz savjetovanje sa Radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća sukladno Zakonu o radu.

Poslodavac je obavezan objaviti raspored radnog vremena 7 dana unaprijed.

Nejednakomjerni smjenski rad je, osim onog rada koji podrazumijeva tijekom mjeseca trajno različite početke i završetke smjena, i svaki onaj rad koji se razlikuje od smjenskog rada kojeg radi većina radnika u organizacijskoj jedinici. Poslodavac i sindikati suglasno će za svaki vozni red utvrditi koja su to radna mjesta.

Članak 26.

U radno vrijeme koje ulazi mjesečni fond sati radnika računa se i vrijeme koje proizlazi:

- zbog obveznog poučavanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja osam (8) sati,
- zbog stručnog osposobljavanja i usavršavanja van radnog vremena stvarno vrijeme osposobljavanja, ali ne manje od (6) sati
- zbog periodičnog i izvanrednog provjeravanja znanja, osim u slučaju ponavljanja ispita osam (8) sati,
- zbog periodičnog i izvanrednog zdravstvenog pregleda - osam (8) sati osim u slučaju da je radnik upućen na izvanredni pregled zbog uživanja alkohola ili drugih opojnih sredstava,
- zbog sanitarnog pregleda 4 sati
- zbog prekida i zastoja u radu koji su utvrđeni Zakonom,
- zbog pričuve osam (8) sati,
- zbog rada u tijelima poslodavca, rada u sindikatu ili drugim aktivnostima vezanim za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa - stvarno vrijeme, a najviše kao da je radio (za radnike koji rade u smjenama vrijeme trajanja smjene),
- zbog predviđene stanke u toku dnevnog odmora.

Članak 27.

Poslodavac će osigurati radniku, koji radi s nepunim, ili s vremenom dužim od punog radnog vremena, sva prava kao i radniku s punim radnim vremenom, ali u opsegu koji ovisi o dužini radnog vremena.

Članak 28.

Poslodavac će opravdati zakašnjenje radnika na posao na temelju pisanog opravdanja ispričnice mjerodavnih tijela ili drugih dokaza o postojanju takvih okolnosti da se zakašnjenje nije moglo izbjeći.

Članak 29.

Poslodavac uz savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća može uvesti klizno radno vrijeme ukoliko to priroda poslova omogućuje, s najviše šezdeset (60) minuta odstupanja na početku, odnosno završetku rada.

Članak 30.

U slučaju da radnik radi kraće od punog radnog vremena, radi njege djeteta ili radi njege djeteta sa težim smetnjama u razvoju, početak i završetak radnog vremena utvrdit će se dogovorom između radnika i poslodavca.

U slučaju spora o primjeni radnog vremena Poslodavac će zatražiti mišljenje radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća o početku odnosno završetku rada.

Puno radno vrijeme

Članak 31.

Puno radno vrijeme iznosi četrdeset (40) sati tjedno.

Puno radno vrijeme iznosi u pravilu osam (8) sati dnevno, ali ne manje od 6 sati.

Radno vrijeme u tjednu raspoređuje se u pravilu u pet (5) uzastopnih radnih dana.

Članak 32.

Smjena izvršnog radnika je ukupno vrijeme od dolaska radnika na posao do odlaska s posla, kada je radnik na raspolaganju poslodavcu i izvršava svoje radne obveze iz ugovora o radu te u skladu sa zahtjevima i nalogima poslodavca.

Radno vrijeme u smjeni izvršnog radnika obuhvaća vrijeme u obavljanju sljedećih poslova:

- vrijeme pripreme i rasporede posla za osoblje vlaka (vrijeme predviđeno za preuzimanje i predaju),
- vrijeme rada u smjeni,
- stanka tijekom rada,
- vrijeme prekida do dva sata tijekom trajanja smjene,
- režijska vožnja radi preuzimanja vlaka,
- vrijeme čekanja od javljanja na rad po rasporedu do stvarnog početka rada kod kašnjenja planiranog vlaka,
- vrijeme provedeno u obvezatnoj pričuvi
- vrijeme od stvarnog javljanja na rad, kod otkaza rada po utvrđenom rasporedu osim trajanja smjene koja započinje iz obrtne jedinice ako je u obrtnoj jedinici predviđen odmor.

Vrijeme nazočnosti izvršnog radnika odnosno vrijeme u kojem je izvršni radnik nazočan na radnom mjestu i koje se evidentira u ukupno radno vrijeme obuhvaća:

- vrijeme provedeno u režijskoj vožnji, osim režijske vožnje iz st. 1 ovog članka,

- vrijeme čekanja zamjene nakon isteka smjene.
- vrijeme primanja i predaje posla izvršnog osoblja kod kojih je primanje i predaja posla propisano.

Radno vrijeme izvršnog radnika u smjeni ne smije trajati dulje od 12 sati.

Nepuno radno vrijeme

Članak 33.

Radno vrijeme na određenim mjestima može iznositi i manje od četrdeset (40) sati tjedno (nepuno radno vrijeme) kada to zahtijeva organizacija rada, priroda poslova i radnih zadataka ili druge okolnosti.

Poslodavac je dužan uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća Pravilnikom o organizaciji odrediti radna mjesta na kojima se radi nepuno radno vrijeme.

Raspored nepunog radnog vremena utvrđuje se Ugovorom o radu između radnika i poslodavca.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 34.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslovi iz stavka 1. ovog članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Radnik kojemu je zbog štetnih utjecaja rada skraćeno radno vrijeme, ne može raditi prekovremeno.

Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovog članka ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog stavkom 2. ovog članka, ali ako na tim poslovima ne radi u punom radnom vremenu, dio radnog vremena, najduže do punog radnog vremena, može biti raspoređen na druge poslove koji nemaju narav poslova iz stavka 1. ovog članka.

Prekovremeni rad

Članak 35.

Poslodavac može odlučiti da radnici rade prekovremeno u svim izvanrednim, nepredviđenim i nužnim situacijama utvrđenim Zakonom.

Prekovremeni rad ne može trajati duže od osam (8) sati tjedno i ne ulazi u preraspodjelu.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od trideset i dva (32) sata mjesečno niti duže od sto osamdeset (180) sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih osoba.

Trudnica, roditelja s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do sedam (7) godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Članak 36.

Pored ograničenja određenim Zakonom o zabrani prekovremenog rada Poslodavac ne smije zahtijevati od radnika da radi u prekovremenom radu u slučajevima:

- ako njeguje člana uže obitelji, po uputama liječnika (pod članom uže obitelji smatraju se osobe sukladno odredbama Zakona o radu),

- ako ne može osigurati čuvanje djeteta za vrijeme rada dužeg od punog radnog vremena do sedam (7) godina starosti.

Članak 37.

Uvođenje rada dužeg od punog radnog vremena (prekovremeni rad) nije dopušteno ako se posao može obaviti odgovarajućom organizacijom, podjelom rada, raspodjelom radnog vremena ili zaposlenjem novih radnika.

Noćni rad

Članak 38.

Svako obavljanje poslova i radnih zadataka radnika u vremenu između dvadeset i dva (22) sata i šest (6) sati idućeg dana smatra se noćnim radom.

Ako je rad organiziran u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena tako, da radnik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.

Radnici koji obavljaju poslove vezane uz sigurnost prometa ne smiju raditi više od dvije noći uzastopno.

Smatra se da je radnik radio noću u smislu prethodnog stavka, ako je u noćnoj smjeni započeo s radom prije četiri (4) sata ujutro ili ako je završio rad poslije dvadeset i četiri (24) sata noću.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 39.

Poslodavac može izvršiti preraspodjelu radnog vremena za pojedine organizacijske cjeline kada to zahtijeva priroda poslova, organizacija rada i poslovanja, bolja iskoristivost sredstava rada i opreme, racionalnije korištenje radnog vremena, te izvršenje ugovorenih poslova.

Članak 40.

Preraspodjela radnog vremena je mjesečna. Do deset (10) sati može se računati u tekući ili naredni mjesec, ovisno o mjesečnom fondu sati.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono ne smije biti duže od 48 sati (četrdeset osam) sati tjedno. Iznimno od odredbe iz prethodnog stavka, preraspodijeljeno radno vrijeme može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodjelom utvrđeno ukupno godišnje radno vrijeme ne može prijeći godišnji fond radnih sati na bazi četrdeset (40) satnog radnog tjedna.

Dežurstvo i pripravnost

Članak 41.

Odlukom poslodavca, a zbog tehnološkog procesa rada radniku se može odrediti pripravnost kod kuće.

Sati pripravnosti kod kuće ne ulazi u efektivno radno vrijeme.

Radna mjesta i trajanje pripravnosti kod kuće regulirat će se posebnim sporazumom poslodavca i sindikata u roku od šezdeset (60) dana od dana sklapanja ovog ugovora.

VI ODMORI I DOPUSTI

Odmor tijekom dnevnog rada (stanka)

Članak 42.

Radnik ima pravo na odmor u tijeku dnevnog rada, stanku, u trajanju od trideset (30) minuta.

Stanka ne smije biti određena u prva dva (2) sata nakon početka rada, a niti u zadnjem satu prije završetka rada.

Stanka (odmor u toku smjene) ne može se prenositi izvan propisanog vremena, niti koristiti u dijelovima.

Radnici koji rade u smjenama imaju pravo na odmor tijekom rada u trajanju od trideset (30) minuta za trajanje smjene od 4-8 sati i slijedećih trideset (30) minuta za smjenu preko 8-12 sati.

Radnicima koji rade duže od osam (8) sati Poslodavac ne može propisati korištenje dviju stanki zajedno.

Poslodavac je dužan za radnika koji svoj rad obavlja u smjenama propisati vrijeme stanke za svako pojedino radno mjesto u unaprijed utvrđenom rasporedu smjena.

Ako Poslodavac ne omogući prekid rada radi korištenja stanke ili zahtjeva od radnika prisutnost na radnom mjestu u vrijeme odmora, smatra se da radnik nije mogao koristiti stanku.

Ako Poslodavac ne omogući prekid rada radi korištenja stanke, vrijeme predviđeno za stanku ulazi u preraspodjelu radnog vremena.

Vrijeme odmora tijekom rada smatra se vremenom provedenim na radu.

Dnevni odmor

Članak 43.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset i četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje dvanaest (12) sati neprekidno.

Odmor između dviju uzastopnih smjena izvršnih radnika traje najmanje 12 sati.

Osoblje vlaka koje radi u nejednakomjernom smjenskom radu ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 16 sati neprekidno, osim u slučaju kada odmor koristi izvan mjesta svoje organizacijske jedinice, kada taj odmor može biti kraći od 12 sati, ali ne kraći od 8 sati.

Članak 44.

Odmor u obrtnom kolodvoru vlakopratačnom osoblju ne pripada ako rad u smjeni u dolasku i povratku traje manje od 12 sati.

Tjedni odmor

Članak 45.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od dvadeset i četiri (24) sata neprekidno.

Dan tjednog odmora za radnike koji ne rade u smjenama u pravilu je nedjelja.

Ako je potrebno da radnik radi na dan svoga tjednog odmora, osigurat će mu se korištenje tog odmora tijekom idućeg tjedna.

Rad na dan tjednog odmora određuje se usmenim nalogom Poslodavca ili pisanim nalogom ako to radnik zahtijeva.

Godišnji odmor

Članak 46.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20, a najviše 30 radnih dana, uključujući dane godišnjeg odmora koji svakom radniku pripadaju sukladno kriterijima iz čl. 47. i čl. 48. ovog Ugovora.

Malodobnog radnika i radnika koji rade na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, imaju za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 25, a najviše 31 radni dan, uključujući dane godišnjeg odmora koji svakom radniku pripadaju sukladno kriterijima iz čl. 47. i čl. 48. ovog Ugovora.

Pod pojam "radni dan" smatraju se svi dani u tjednu osim subote, nedjelje te blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom.

Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 47.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se:

- prema uvjetima rada,
- prema složenosti poslova,
- prema radnom stažu,
- prema posebnim socijalnim uvjetima,
- i prema navršenim godinama starosti.

Članak 48.

Prema kriterijima iz stavka 1. prethodnog članka radniku godišnji odmor se uvećava:

- | | |
|---|--------|
| a) Prema uvjetima rada | |
| ▪ rad na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada | 3 dana |
| ▪ noćni rad | 2 dana |
| b) Složenost poslova | |
| ▪ I kategorije (1-5 platna grupa) | 1 dan |
| ▪ II kategorije (6-12 platna grupa) | 2 dana |
| ▪ III kategorije (13-18 platna grupa) | 3 dana |
| ▪ IV kategorije (19-25 platna grupa) | 4 dana |
| ▪ V kategorije (radnici na koeficijentu) | 5 dana |
| c) Radni staž | |
| ▪ 1-10 godina | 1 dana |
| ▪ 11-20 godina | 2 dana |
| ▪ 21-30 godina | 3 dana |
| ▪ 31-40 godina | 4 dana |
| ▪ preko 40 godina | 5 dana |
| d) Posebne socijalne uvjete | |
| ▪ majka za svako dijete do 7 godina starosti | 1 dan |
| ▪ samohrani roditelj s jednim djetetom do 15 god. starosti | 2 dana |
| ▪ samohrani roditelj s dvoje ili više djece do 15 god. starosti | 3 dana |
| ▪ invalid | 2 dana |
| ▪ invalid domovinskog rata | 3 dana |
| ▪ invalid civilna žrtva rata | 3 dana |
| ▪ roditelj hendikepiranog djeteta | 3 dana |
- Navedene činjenice radnici su dužni na zahtjev dokumentirati odgovarajućim potvrdama.
- | | |
|-------------------|--------|
| e) Godine života | |
| ▪ od 30-50 | 1 dan |
| ▪ preko 50 godina | 2 dana |

Članak 49.

Vrijeme u kojemu radnik tijekom godine koristi godišnji odmor određuje se rasporedom korištenja godišnjeg odmora koji donosi poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća uzimajući u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Ako poslodavac u Odluci o rasporedu radnog vremena za tekuću godinu utvrdi kolektivno korištenje određenog broja dana godišnjeg odmora radnicima koji ne rade u smjenama, tada se za taj broj dana umanjuje sveukupni broj dana godišnjeg odmora koji pripada radniku.

U skladu s rasporedom korištenja godišnjeg odmora poslodavac mora radnika obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja najmanje petnaest (15) dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 50.

Tijekom godine može se u iznimnim slučajevima u interesu poslodavca odstupiti od utvrđenog rasporeda korištenja godišnjeg odmora zbog:

- hitnih intervencija na otklanjanju kvarova u radnom procesu,
- neodgodiva obavljanja hitnih i značajnih poslova,
- i u drugim opravdanim slučajevima.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik je dužan prekinuti započeto korištenje godišnjeg odmora, s tim da ga ima pravo nastaviti čim prestane razlog zbog kojega je odmor prekinut.

Zbog prekida korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu troškova koje je imao (troškovi prijevoza, hotela i dr.), uz prilaganje dokaza.

Članak 51.

Korištenje godišnjeg odmora, prekida se nastupom bolovanja, porodiljskog dopusta, vojne vježbe, na opravdani zahtjev Poslodavca, na opravdani zahtjev radnika te u drugim slučajevima koji se nisu mogli predvidjeti prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Po isteku prekida godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka, radnik nastavlja koristiti započeti godišnji odmor.

Članak 52.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s poslodavcem drugačije ne dogovori.

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

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka, ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

Iznimno od odredbe prethodnog stavka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Članak 53.

Radnik ima pravo koristiti dva dana godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti Poslodavca

Dragovoljno davanje krvi

Članak 54.

Radnik-dobrovoljni davatelj krvi ostvaruje pravo za svako dobrovoljno davanje krvi na dva (2) slobodna dana koja će u pravilu koristiti odmah nakon davanja krvi ili prvi slijedeći radni dan ako dan davanja nije radni dan, a u slučaju objektivne nemogućnosti u dogovoru s poslodavcem, uz naknadu plaće kao da je radio.

Plaćeni dopust

Članak 55.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust (oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće) u ukupnom trajanju od najviše sedam radnih dana godišnje za:

- | | |
|---|---------------|
| ▪ sklapanje braka | 4 radna dana |
| ▪ sklapanje braka djeteta | 2 radna dana |
| ▪ rođenje djeteta | 3 radna dana |
| ▪ preseljenja | 3 radna dana |
| ▪ smrt člana uže obitelji | 5 radnih dana |
| ▪ smrt roditelja bračnog druga | 2 radna dana |
| ▪ teška bolest ili nesreća člana uže obitelji | 6 radnih dana |
| ▪ elementarne nepogode | 4 radna dana |
| ▪ traženje nestalih članova uže obitelji u Domovinskom ratu | 5 radnih dana |

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

Pravo na dopust uz naknadu plaće imaju i radnici radi liječenja i rehabilitacije u slučaju profesionalnih oboljenja, ako za to ne ostvaruju pravo na bolovanje, a posjeduju potrebnu dokumentaciju o potrebi liječenja ili rehabilitacije.

Ako se u tijeku kalendarske godine ponovi slučaj potrebe za korištenjem plaćenog dopusta, poslodavac može u iznimnim okolnostima odobriti dodatno pravo na korištenje plaćenog dopusta preko 7 dana po zahtjevu radnika i uz suglasnost radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća.

Članak 56.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust uz naknadu plaće kao da je radio do dva (2) radna dana tijekom školske odnosno akademske godine, ako je na temelju odluke poslodavca upućen na obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizaciju izvan radnog vremena (školovanje uz rad) ili mu je posebnom odlukom poslodavca odobren povrat troškova školovanja ako se radnik školuje zbog svojih osobnih interesa.

Dužina trajanja dopusta iz stavka 1. ovog članka kao i ostala prava i obveze radnika, utvrđuju se ugovorom sklopljenim između radnika i poslodavca i to:

- | | |
|---|--------------|
| ▪ za završni ispit | 2 radna dana |
| ▪ za diplomski ispit VŠS ili VSS | 2 radna dana |
| ▪ za postdiplomski ispit | 2 radna dana |
| ▪ za obranu magistarskog rada, doktorata, državnih ili pravosudnih ispita | 2 radna dana |

Pravo iz članka 55. i 56. radnik koristi isključivo u dane vezane uz nastanak događaja.

Članak 57.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa, vrijeme plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 58.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust.

Ukoliko je poslodavac odobrio radniku neplaćeni dopust duži od 60 radnih dana, privremeno će na upražnjeno radno mjesto uposliti novog radnika na određeno vrijeme do povratka radnika koji koristi neplaćeni dopust.

Za sudjelovanje u radu kulturno-umjetničkih ili sportskih društava Poslodavca radniku se može odobriti neplaćeni dopust.

VII OBRAZOVANJE RADNIKA I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 59.

Radnik se ima pravo i obvezu stručno školovati, osposobljavati i usavršavati zbog potrebe rada i svojih osobnih interesa.

Poslodavac može uputiti radnika na školovanje ili na dodatnu edukaciju samo u skladu s planom i programom izobrazbe sukladno kojem upućuje radnike.

Programom osposobljavanja utvrđuje se potrebno trajanje osposobljavanja, vrste osposobljavanja i drugi potrebni podaci.

Ako se radnik školuje zbog svojih osobnih interesa/potrebe, poslodavac može posebnom odlukom odobriti takvom radniku povrat troškova školovanja.

Članak 60.

Ako Poslodavac uputi radnika na školovanje, doškolovanje ili prekvalifikaciju iz rada koje je organizirano tijekom radnog vremena, tada se vrijeme školovanja, doškolovanja ili prekvalifikacije računa u puno radno vrijeme i radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao da je radio pod uvjetom da redovito prisustvuje školovanju.

Ako Poslodavac uputi radnika na prekvalifikaciju iz rada, a koja je organizirana izvan radnog vremena, vrijeme provedeno na prekvalifikaciji ulazi u mjesečni fond sati.

Ako radnik putuje na školovanje uz svakodnevni povratak kući ima pravo na nalog za službeno putovanje s prilogom ali ne ostvaruje pravo na dnevnicu.

Ako je školovanje, doškolovanje i prekvalifikacija organizirano izvan radnog vremena (školovanje uz rad), tada Poslodavac osigurava radniku odsutnost s posla sukladno članku 56. ovog ugovora.

Ako u postupku zbrinjavanja tehnološkoga viška radniku bude odobrena prekvalifikacija, te radnik pristane na prekvalifikaciju sa istim će se sklopiti Aneks ugovora o radu kojim se isti raspoređuje u Željeznički fond.

Za vrijeme boravka u Željezničkom fondu radnik ostvaruje sva prava iz ovog Ugovora koje se odnose na trošak prekvalifikacije, te druga prava sukladno Ugovoru o radno pravnoj zaštiti od poslovno uvjetovanog otkaza i aktima kojim se uređuje pitanje zbrinjavanja radnika putem Željezničkog fonda.

Ukoliko radnik ne dovrši program prekvalifikacije sukladno ugovoru koji će potpisati s poslodavcem i programu prekvalifikacije, poslodavac nema obvezu snošenja daljnjih troškova, te će poslodavac donijeti posebnu odluku kojem se radnik utvrđuje končanim tehnološkim viškom i raspoređuje u Željeznički fond, a vrijeme provedeno u fondu za potrebe prekvalifikacije uračunava se u vrijeme za koje radnik može biti raspoređen u fondu.

Članak 61.

Radniku koji se obrazuje za potrebe Poslodavca, pripada naknada troškova u svezi sa obrazovanjem i to za:

- prijevoz,
- kotizaciju, upisninu i školarinu,
- smještaj,
- pojedine i završne ispite, udžbenike i tehnička pomagala.

Članak 62.

Međusobna prava i obveze utvrđuju se ugovorom između Poslodavca i radnika prilikom upućivanja radnika na školovanje.

Članak 63.

Poslodavac može radnika koji je neopravdano odbio školovanje za potrebe Društva rasporediti na drugo radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi.

Pravo odbiti školovanje, imaju:

- trudnice i majke s djecom do sedam (7) godina starosti,
- radnik koji njeguje teže tjelesno ili duševno oboljelu osobu,
- radnik kojemu do mirovine nedostaje do pet (5) godina radnog staža ili godina života,
- samohrani roditelj s djetetom do petnaest (15) godina starosti.

Članak 64.

Poslodavac će omogućiti radnicima redovno osposobljavanje za tekući proces rada na seminarima ili drugim oblicima obrazovanja koji su predviđeni u programu obrazovanja.

Društvo može primiti učenike i studente na praksu radi osposobljavanja (u pravilu za željeznička zanimanja).

Programom obrazovanja određuje se broj učenika i studenata koji će obavljati određenu praksu.

VIII. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 65.

Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencije iz oblasti rada.

Prikupljaju se i obrađuju ovi podaci:

- 1. ime i prezime radnika**
- 2. osobni identifikacijski broj (OIB)**
- 3. spol**
- 4. dan, mjesec i godina rođenja**
- 5. mjesto rođenja i općina**
- 6. prebivalište i adresa (mjesto, općina, županija)**
- 7. bračno stanje**
- 8. broj članova obitelji**
- 9. obveze uzdržavanja koje terete radnika**
- 10. registarski broj osobne iskaznice**
- 11. trudnoća, majčinstvo, očinstvo, dojenje djeteta, status posvojitelja, samohrani roditelj**
- 12. vozački ispit**
- 13. broj telefona na radnom mjestu**
- 14. mjesto rada (mjesto, općina, županija)**
- 15. zanimanje**

16. školska sprema
17. stručno obrazovanje
18. stručna sprema za obavljanje određenih poslova
19. obrazovanje na teret poslodavca
20. radno mjesto na kojem radnik radi
21. ukupni mirovinski staž do zaposlenja kod Poslodavca
22. radni staž kod Poslodavca
23. beneficirani radni staž
24. profesionalna bolest, ozljeda na radu, profesionalna nesposobnost za rad, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, invalidnost, gubitak zdravstvene grupe
25. znanje stranog jezika
26. da li je ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno radno vrijeme
27. datum zasnivanja radnog odnosa
28. mjesto rada
29. tjedno radno vrijeme (puno ili nepuno), odnosno skraćeno radno vrijeme u satima
30. vrijeme trajanja probnog rada, ako je ugovoreno
31. trajanje pripravničkog staža, ako je ugovoreno te vrijeme i rezultat polaganja stručnog ispita, ako je isti predviđen i obavljen
32. naznaku radi li se o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovitog utvrđivanja radne i zdravstvene sposobnosti za njihovo obavljanje
33. radno mjesto vezano uz pravo na solidarnost
34. datum početka prava na solidarnost.
35. vrijeme mirovanja radnog odnosa
36. dan prestanka radnog odnosa
37. razlog prestanka radnog odnosa
38. naznaku o tome je li ugovorena zabrana natjecanja i njeno trajanje
39. ostali podaci o radniku i članovima njegove obitelji radi ostvarivanja prava na radu i u vezi s radom

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radniku i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada.

Osobni podaci o radnicima koje poslodavac prikuplja i obrađuje mogu se koristiti i dostavljati trećim osobama:

- ako im je to potrebno radi obavljanja redovitih poslova u okviru njihove zakonom utvrđene djelatnosti,
- ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza radnika iz radnog odnosa, te
- ako se traže u opsegu koji je nužan da bi se postigla utvrđena svrha.

Članak 66.

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

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

IX. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 67.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano njegovom rasom, bojom kože, spolom, spolnim određenjem, bračnim stanjem, obiteljskim obvezama, dobi,

jezikom, vjerom, političkim ili drugim uvjerenjem, nacionalnim ili socijalnim podrijetlom, imovnim stanjem, rođenjem, društvenim položajem, članstvom ili ne članstvom u političkoj stranci i sindikatu te tjelesnim ili duševnim poteškoćama, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

U smislu ovog Ugovora za izraze «uznemiravanje» i «spolno uznemiravanje» koristi se zajednički izraz «uznemiravanje».

Članak 68.

Uznemiravanjem u tijeku rada i u vezi s radom, iz prethodnog članka, smatra se osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi,
- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi, a za obavljanje kojih je sklopljen ugovor o radu, a kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj.

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici HŽ Putničkog prijevoza d.o.o. od svojih nadređenih službenika, suradnika i svake treće osobe s kojom radnik dođe u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

Članak 69.

Svi radnici su dužni, pri obavljanju poslova svojeg radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike te spriječiti uznemiravanje od strane drugih radnika i trećih osoba i o uznemiravanju obavijestiti osobu iz članka 71. ovog Ugovora.

Ponašanje radnika koje nije u skladu sa ovom odredbom predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa zbog koje se radniku može otkazati ugovor o radu.

Članak 70.

Radi zaštite privatnosti i dostojanstva radnika koji je podnio prijavu, postupak utvrđivanja uznemiravanja povjerljive je naravi.

Za primanje i rješavanje pritužaba vezanih za uznemiravanje nadležan je nadređeni službenik koji je po posebnoj punomoći Uprave HŽ Putničkog prijevoza d.o.o. ovlašten odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa za radnika na kojeg se pritužba odnosi (predsjednik Uprave HŽ Putničkog prijevoza d.o.o. za direktore, rukovoditelje, šefa službe – marketinga i prodaje, managera regionalnih jedinica), a stručnu pomoć u postupku rješavanja podnesenih pritužaba dužni je pružiti nadležna služba za ljudske potencijale, HŽ Putničkog prijevoza d.o.o..

U slučaju promjene u organizaciji HŽ Putničkog prijevoza na nadležnost primanja i rješavanja pritužbi vezanih za uznemiravanje, odgovarajuće će se primjenjivati opći akti društva te će se odrediti osobe koje poslovide pojedinim organizacijskim jedinicama.

Članak 71.

Radnik pokreće postupak za utvrđivanje uznemiravanja pisanom ili usmenom pritužbom nadređenom službeniku iz prethodnog članka.

O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje radnik koji je pritužbu podnio.

Nadređeni službenik dužan je, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprečavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije slijedećeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje.

O očitovanju radnika sastavlja se bilješka koju taj radnik potpisuje.

Nadređeni službenik, ako ocjeni da je to potrebno, provest će i druge relevantne radnje, poput suočenja radnika koji je podnio pritužbu i radnika na kojega se pritužba odnosi, saslušati i druge osobe koje imaju saznanja o činjenicama vezanim za uznemiravanje i dr., kako bi na dokazan način utvrdio navode iz pritužbe.

Neodazivanje pozvanog radnika na suradnju u konkretnom postupku utvrđivanja uznemiravanja predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Ako se pritužba radi uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu u HŽ Putničkom prijevozu d.o.o., HŽ Putnički prijevoz d.o.o. će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđivanja činjeničnog stanja iz pritužbe, imajući na umu zaštitu dostojanstva radnika HŽ Putničkog prijevoza d.o.o. i poslovnih interesa Društva.

Članak 72.

O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojeg nadređeni službenik, ako je utvrdio uznemiravanje, donosi odluku o mjeri zaštite dostojanstva.

Odluka o mjeri mora se donijeti najkasnije u roku od 8 dana od primitka pritužbe o uznemiravanju.

Cilj poduzete mjere je zaštita dostojanstva uznemiravanog radnika i sprječavanje svakog daljnjeg uznemiravanja.

Podaci utvrđeni u postupku utvrđivanja uznemiravanja radnika su tajni te svako javno iznošenje ili komentiranje ovih podataka predstavlja povredu radne obveze.

Članak 73.

Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, nadređeni službenik, kada utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, može donijeti neku od sljedećih mjera o zaštiti dostojanstva:

- razmještaj radnika na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom radnom prostoru,
- usmeno upozorenje radnika koji je izvršio uznemiravanje,
- pisano upozorenje radnika koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti redovitog otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka kršenja obveza iz radnog odnosa,
- otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora,
- redoviti otkaz ugovora o radu,
- izvanredni otkaz ugovora o radu.

Ako se nakon provedenog postupka utvrdi da je pritužba radi uznemiravanja neosnovana ili je podnesena s namjerom da naruši ugled i nanese štetu prijavljenom radniku, nadređeni službenik može radniku koji je podnio takovu prijavu izreći pisano upozorenje uz najavu mogućnosti redovitog otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka kršenja obveza iz radnog odnosa.

Članak 74.

Za slučaj da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu u HŽ Putničkom prijevozu d.o.o., a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiravanim radnikom, mogu se, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja poduzeti sljedeće mjere:

1. pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili s njegovim poslodavcem,
2. o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjera.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Članak 75.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i Poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 76.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu 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,
- odredbe o rješavanju međusobnih prava i obveza.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i poslodavac, odnosno osoba koju on ovlasti.

Otkaz ugovora o radu

Članak 77.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Ukoliko poslodavac otkazuje Ugovor o radu dužan je prethodno se savjetovati s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća.

Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 78.

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

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

Članak 79.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

Članak 80.

Uvjeti, način i postupci poslovno i osobno uvjetovanog otkaza detaljno su razrađeni u ugovoru o radno pravnoj zaštiti sklopljenog 4. svibnja 2006. godine između Uprave i sindikata s

pravom na kolektivno pregovaranje, i pripadajućim aneksima od 31. srpnja 2007. godine, 2. lipnja 2010. godine i 18. ožujka 2013. godine.

Ugovor s pripadajućim aneksima iz prethodnog stavka sastavni su dio ovog Ugovora.

Članak 81.

Kod određivanja trajnih osobina i sposobnosti, kao razlog osobno uvjetovanog otkaza poslodavac je obavezan zatražiti prethodno mišljenje radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća, s tim da je u zahtjevu za mišljenje poslodavac obavezan dati iscrpno obrazloženje trajnih osobina ili sposobnosti zbog kojih predlaže osobno uvjetovan otkaz.

Radničko vijeće ili sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća dužno je dati mišljenje u roku od osam (8) dana.

Članak 82.

U slučaju smanjene radne sposobnosti koja je posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Poslodavac ne može radniku ni pod kojim uvjetima otkazati ugovor o radu, osim ako je otkaz vezan za skrivljeno ponašanje radnika ili je radnik odbio prihvatiti drugo radno mjesto u skladu s preostalom radnom sposobnošću.

Članak 83.

Invalidu rada, radniku s profesionalnom nesposobnosti za rad i radniku s utvrđenom neposrednom opasnosti od nastanka invalidnosti poslodavac je dužan ponuditi izmijenjeni Ugovor o radu u skladu s rješenjem nadležnog tijela.

Radniku iz stavka 1. ovog članka mogu biti ponudeni i poslovi niže stručne spreme do postojanja slobodnog radnog mjesta u okviru njegove stručne spreme.

Radniku iz stavka 1. ovog članka, poslodavac može otkazati ugovor o radu, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odnosno povjerenika u funkciji radničkog vijeća.

U slučaju da radnik odbije prihvatiti izmijenjeni ugovor o radu, zadržava pravo na otpremninu.

Članak 84.

Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća, donijeti odluku o otkazu radniku starijem od šezdeset godina.

Članak 85.

Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu zbog radnikove nemogućnosti da uredno izvršava svoje obveze iz radnog odnosa (osobno uvjetovani otkaz) ili ako radnik krši obveze iz radnog odnosa, poslodavac je dužan u pisanom obliku obavijestiti radnika, radničko vijeće ili sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća o namjeri otkazivanja ugovora o radu.

Obavijest o mogućnosti otkazivanja ugovora o radu mora sadržavati obrazloženje valjanog razloga za otkazivanje ugovora, te upozorenje da će se radnikov rad posebno pratiti slijedećih šezdeset (60) dana, a kada se radi o skrivljenom ponašanju poslodavac može i prije isteka šezdeset (60) dana otkazati radniku ako i dalje krši obveze iz radnog odnosa.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Kriterije za izricanje pisanog upozorenja zajednički će donijeti poslodavac i potpisnici ovog Kolektivnog ugovora u roku od tri mjeseca od njegovog stupanja na snagu.

Poslodavac je dužan obavijest o upozorenju brisati iz službene evidencije istekom dvije (2) godine od dana izricanja.

Redoviti otkaz radnika

Članak 86.

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

Izvanredni otkaz

Članak 87.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog 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 objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 88.

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

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 89.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 90.

Otkaz mora imati pisani oblik s obrazloženjem.
Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.
Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

Otkazni rok

Članak 91.

Otkazni rok traje:

- jedan mjesec ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
- dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
- tri mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- četiri mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno

- pet mjeseci pet godina,
ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- šest mjeseci ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno petnaest godina i
- sedam mjeseci ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

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

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 92.

Poslodavac može radniku, ako za to ima opravdan razlog, otkazati ugovor o radu uz istovremenu ponudu sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

O ponudi poslodavca za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, radnik je dužan izjasniti se u roku od osam (8) dana od dana dostave ponude.

Članak 93.

Radnik koji prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost otkaza ugovora o radu iz prethodnog članka.

O namjeri otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu poslodavac je dužan provesti savjetovanje s radničkim vijećem.

Članak 94.

U slučaju potrebe promjene ugovora o radu poslodavac može u svako doba radniku ponuditi novi ugovor o radu s promijenjenim uvjetima te ako ga radnik, u roku od osam (8) dana prihvati, isti se smatra sklopljenim, bez prava na njegovo pobijanje.

Ako radnik ne prihvati ponuđeni ugovor iz prethodnog stavka, poslodavac je obvezan provesti postupak sukladno odredbama ovog Ugovora.

XI. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 95.

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

Ako poslodavac u roku petnaest (15) dana od dostave zahtjeva radnika iz prethodnog stavka ovog članka ne udovolji tom zahtjevu radnik može pokrenuti postupak mirenja, u daljnjem roku od 15 dana.

Postupak mirenja pokreće se na način da se o sporu obavijesti jedan od miritelja s liste miritelja koju u svakoj organizacijskoj jedinici sporazumno utvrde poslodavac i radničko vijeće ili sindikat.

Miritelja s liste određuje sam radnik, a dužnost miritelja jest da na temelju svih raspoloživih činjenica utječe na stranke spora da spor riješe mirnim putem.

Rok za mirenje traje osam (8) dana, a ako istekom roka nije postignuto mirno rješenje spora radnik može u roku od petnaest (15) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Poslodavac i radničko vijeće ili sindikat donijet će listu miritelja u roku od trideset (30) dana od dana sklapanja ovog ugovora. Do donošenja liste miritelja radnik može zatražiti miritelja sa liste miritelja Gospodarsko socijalnog vijeća ili iz redova članova radničkog vijeća odnosno sindikata.

Postupak mirenja se ne može pokrenuti ukoliko zahtjev za zaštitu prava ne odgađa izvršenje odluke Poslodavca.

Članak 96.

Rokovi od petnaest (15) dana za zaštitu prava kod poslodavca i pred sudom ne odnose se na novčana potraživanja iz radnog odnosa i potraživanje s naslova naknade štete.

Članak 97.

Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke osim u slučajevima: izvanrednog otkaza ugovora o radu, privremenog rasporeda, udaljenja, rješenja o plaći i prekovremenog rada.

Članak 98.

Sve odluke u svezi sa ostvarenjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi poslodavac ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

Članak 99.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi sa ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se u pravilu neposrednom predajom radniku uz naznaku datuma i uz potpis radnika da je akt primio.

Radniku se akt može dostaviti putem pošte na adresu koju je prijavio poslodavcu.

U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Poslodavca na radnom mjestu radnika.

Istekom roka od osam (8) dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Članak 100.

Odluke poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili utvrđenje da je odluka konačna.

XII. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 101.

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

Namjera postoji kada je radnik znajući i hotimice prouzročio svojom radnjom ili propuštanjem štetu.

Krajnja nepažnja postoji kad radnik nije upotrijebio ni onu pažnju koju bi upotrijebio svaki prosječno pažljivi radnik.

Pod štetom se smatraju i sve kontrolne primjedbe koje su ispostavljene na teret radnika.

Članak 102.

Ako štetu uzrokuje više radnika svaki radnik odgovara za dio štete koju je uzrokovao.

Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio prouzrokovane štete, smatra se da su podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Ako štetu uzrokuje više radnika kaznenim dijelom s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 103.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako istih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrđuje se vještačenjem.

Ako je stvar nestala ili je uništena, visina štete utvrđuje se prema tržišnoj vrijednosti stvari, a prema mjestu i vremenu nastanka štete.

Odluku o naknadi štete donosi poslodavac ili od njega ovlaštena osoba na razini organizacijske jedinice u kojoj radnik radi.

Odluka iz prethodnog stavka mora biti donijeta u pisanom obliku sa obrazloženjem razloga utvrđenja krivnje radnika, a prije donošenja iste radniku se mora omogućiti odbrana.

Protiv prvostupanjske Odluke o naknadi radnik ima pravo žalbe povjerenstvu za štetu u roku od 15 dana od primitka iste.

Uložena žalba zadržava izvršenje prvostupanjske Odluke o naknadi štete.

Povjerenstvo za štete imenuje se na razini organizacijske jedinice a sastoji se od predsjednika, zamjenika predsjednika, dva člana i dva zamjenika člana.

Jednog člana i njegovog zamjenika imenuje poslodavac, a drugog člana i njegovog zamjenika imenuje radničko vijeće. Predsjednika i zamjenika predsjednika dogovorno imenuju poslodavac i radničko vijeće tako da jednu godinu predsjednik bude iz redova predstavnika radnika, a drugu sa strane poslodavca.

Predsjednika i zamjenika predsjednika dogovorno imenuje poslodavac i radničko vijeće (sindikati).

Povjerenstvo odlučuje na sjednici u vijeću od tri člana ili zamjenika člana.

Odluka povjerenstva je konačna. Po provedbi Zakonom o radu provedene procedure postaje i izvršna.

Ukoliko radnik ne postupi po konačnoj odluci Povjerenstva poslodavac će svoja prava ostvariti sudskim putem u rokovima i na način predviđen Zakonom.

Do imenovanja Povjerenstva iz ovog članka poslodavac neće naplaćivati štetu.

Članak 104.

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 105.

Poslodavac će u cijelosti ili djelomično osloboditi radnika od obveze naknade štete, kad šteta nije učinjena namjerno, kada je radnik poduzeo sve da se šteta smanji i ako bi naknada štete ugrozila egzistenciju radnika i njegove obitelji.

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

Određena šteta od strane Povjerenstva naplaćuje se u mjesečnim obrocima, ali ne više od 5% mjesečne plaće radnika.

Odgovornost poslodavca

Članak 106.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom ili povredom prava iz radnog odnosa, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obvezna prava.

Članak 107.

Poslodavac će radniku osigurati pravnu pomoć ukoliko treća osoba potražuje štetu od radnika koji je izvršavao svoje radne zadatke koje mu je propisao poslodavac.

Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 108.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri (3) godine računajući od dana saznanja za štetu i činitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet (5) godina od kada je šteta nastala.

Članak 109.

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 110.

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. PRIVREMENA ZABRANA OBAVLJANJA POSLOVA,

Članak 111.

U slučaju primjene sigurnosne mjere kada se radniku privremeno mora zabraniti obavljanje njegovih poslova zbog utvrđivanja činjeničnog stanja radi sprečavanja daljnjeg nanošenja štete poslodavcu ili sprečavanja ugrožavanja sigurnosti prometa, radnika se može privremeno rasporediti na drugo radno mjesto.

Privremeni raspored traje do konačnog utvrđivanja stanja ili donošenja odluke o odgovornosti radnika.

Utvrđivanje stanja i donošenje odluke ne smije trajati duže od trideset dana, a radniku kojem se dokaže skrivljeno ponašanje udaljenje od obavljanja njegovih poslova ne može trajati duže od šest (6) mjeseci.

Za vrijeme utvrđivanja odgovornosti radnika, radnik zadržava plaću koja je za njega povoljnija, a ukoliko se privremeno raspoređuje na druge poslove zbog dokazane krivnje ima pravo na plaću radnog mjesta kojeg obavlja.

Za vrijeme utvrđivanja stanja i do donošenja odluke o odgovornosti radnika, radnik se raspoređuje na druge poslove bez izmjene ugovora o radu u okviru njegove stručne sprema, a ukoliko mu se dokaže krivnja može se rasporediti na poslove za koje se zahtjeva stručna sprema niža za jedan stupanj.

Članak 112.

U slučaju primjene **sigurnosne** mjere sukladno **pozitivnim propisima kojima se uređuje sigurnost željezničkog prometa**, kada se radniku koji obavlja poslove na kojima neposredno sudjeluje u obavljanju željezničkog prometa mora privremeno zabraniti obavljanje takvih poslova, radnik se privremeno raspoređuje na drugo radno mjesto.

Za vrijeme privremenog rasporeda na drugo radno mjesto sukladno odredbama ovog Kolektivnog ugovora radnik ima pravo na plaću radnog mjesta na koje je privremeno raspoređen, osim ako je na temelju ocjene ovlaštene zdravstvene ustanove nesposoban za obavljanje određenih poslova, kada ima pravo na povoljniju plaću.

Izricanje mjere zabrane sukladno **pozitivnim propisima kojima se uređuje sigurnost željezničkog prometa** smatra se izricanje zabrane po odluci nadležnog suda.

Za vrijeme privremenog rasporeda, radnik ostvaruje plaću onog radnog mjesta na koje je raspoređen.

Poslodavac radnika raspoređuje na poslove u okviru njegove stručne spreme, a privremeno ako nema takvo slobodno radno mjesto može ga rasporediti na poslove za koje se zahtjeva stručna sprema niža za jedan stupanj od one koju ima.

Članak 113.

Odluku o privremenoj zabrani obavljanja poslova i privremenom rasporedu radnika donosi njegov neposredni nadređeni službenik, a odluku o privremenoj zabrani i privremenom rasporedu nadređenog službenika donosi Uprava društva.

XIV. PRIVREMENO UDALJENJE RADNIKA

Članak 114.

Radnik koji obavlja poslove na kojima neposredno sudjeluje u obavljanju željezničkog prometa privremeno se na mjestu događaja udaljuje od obavljanja tih poslova u slučajevima propisanim **pozitivnim propisima kojima se uređuje sigurnost željezničkog prometa**.

Članak 115.

Ukoliko je radnik izvršne službe privremeno udaljen od obavljanja poslova zbog razloga koji proizlaze iz **pozitivnih propisa kojima se uređuje sigurnost željezničkog prometa** udaljenje traje do kraja smjene.

Iz razloga iz stavka 1. ovog članka radnik može izjaviti da nije sposoban za obavljanje posla.

Za vrijeme preventivnog udaljenja, radnik ostvaruje plaću kao da je radio, osim u slučajevima udaljenja zbog uživanja alkohola ili opojnih sredstava kada mu ne pripada naknada plaće, a radnik ne može započeti ponovo obavljati poslove u izvršnoj službi dok nije obavio liječnički pregled.

Ako na temelju ocjene ovlaštene zdravstvene ustanove radnik se proglasi nesposobnim za obavljanje određenih poslova, poslodavac ga može rasporediti i na poslove niže stručne spreme.

Za vrijeme udaljenja **radnika iz stavka 1. ovog članka radniku** pripada plaća radnog mjesta na kojem radi.

Udaljenje može trajati dok **radnik** ponovo ne bude zdravstveno sposoban.

Ukoliko je do udaljenja došlo na osnovu zahtjeva radnika isti nema pravo na plaću, izuzev ako je započeo s korištenjem bolovanja.

Članak 116.

Ukoliko je radnik izvršne službe privremeno udaljen od obavljanja poslova na osnovu odredbi Zakona zbog osnovane sumnje da je nepažnjom ili na bilo koji drugi način prouzročio izvanredni događaj, za vrijeme privremenog udaljenja, prema odluci o udaljenju, poslodavac ga je dužan privremeno rasporediti na neke druge poslove u okviru njegove stručne spreme.

Privremeno udaljenje traje do konačnog utvrđivanja stanja ili donošenja odluke o odgovornosti radnika.

Utvrđivanje stanja i donošenje odluke ne smije trajati duže od trideset (30) dana, a radniku kojem se dokaže skrivljeno ponašanje udaljenje od obavljanja njegovih poslova ne može trajati duže od šest (6) mjeseci i ima pravo na plaću radnog mjesta kojeg obavlja.

Za vrijeme utvrđivanja odgovornosti radnika i provođenja postupka zaštite prava radnika kod poslodavca, radnik zadržava plaću koja je za njega povoljnija.

Članak 117.

Poslodavac može radnika privremeno udaljiti iz društva zbog osobito teške povrede radne obveze iz radnog odnosa. Privremeno udaljenje iz prethodnog stavka traje do okončanja postupka za utvrđivanje skrivljenog ponašanja radnika, a najdulje trideset (30) dana.

Smatra se da je radnik privremeno udaljen iz Društva i kada se nalazi u pritvoru do kojeg je došlo u svezi s radnim zadatkom.

O privremenom udaljenju radnika iz Društva poslodavac ili od njega ovlaštena osoba dužna je donijeti Odluku u pisanom obliku sa obrazloženjem razloga za isto u roku do dvadeset i četiri (24) sata od trenutka udaljenja radnika.

Članak 118.

Odluku o privremenom udaljenju i privremenom rasporedu radnika donosi poslodavac ili od njega ovlaštena osoba

Radnik ne može biti udaljen nalogom radnika drugih društava, osim u slučaju ako je radnik zatečen u kršenju **pozitivnih propisa kojima se uređuje sigurnost željezničkog prometa** s mogućom štetnom posljedicom po zdravlje i živote ljude ili velike materijalne štete, a nije bilo moguće tražiti postupak za to nadležne osobe.

Radnik može biti udaljen pisanim nalogom.

Ako poslodavac odluči radnika privremeno rasporediti na drugo radno mjesto, dužan mu je u roku od tri (3) dana, odnosno prvog radnog dana od trenutka udaljenja, uručiti pisani nalog o udaljenju uz navođenje razloga udaljenja i rješenje o privremenom rasporedu na drugo radno mjesto.

Članak 119.

Ako radnik bude oslobođen odgovornosti ili ako se ustanovi da nije bilo uvjeta za zabranu obavljanja poslova ili privremenog udaljenja s njegovog radnog mjesta, radnik ima pravo na razliku plaće i svih pripadajućih dodataka i naknada koje bi ostvario da je radio na svom radnom mjestu, a koje proizlaze iz Kolektivnog ugovora i Pravilnika o radu.

Radnik ostvaruje i pravo na naknadu štete sukladno odredbama Zakona o radu.

XV. PLAĆA

Članak 120.

Poslodavac će, za obavljene rad radniku isplatiti plaću i pripadajuće naknade (u daljnjem tekstu: primanja) utvrđene ovim Ugovorom.

Članak 121.

Doprinosi, porezi i prirezi obračunava i uplaćuje poslodavac.

Poslodavac će omogućiti radniku uvid u dokumentaciju o obračunu njegovih primanja i uplati doprinosa, poreza i prireza.

Članak 122.

Podaci o primanjima radnika su javni.

Članak 123.

Plaću radnika čine osnovna plaća i dodaci na plaću.

Pod osnovnom plaćom radnika u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se plaća utvrđena Prilogom 1. za određeno radno mjesto uvećana za postotak po osnovi navršenih godina radnog staža.

Postotak po osnovi navršenog radnog staža iznosi 0,5% po godini staža.

Kao broj navršenih godina radnog staža smatra se broj godina radnog staža koje je radnik navršio do konca prethodnog mjeseca uključujući i godine s naslova staža osiguranja s uvećanim trajanjem i posebnog staža.

Pod dodacima na plaću radnika podrazumijevaju se uvećanja plaće koja se reguliraju ovim Ugovorom.

Članak 124.

Cijena sata rada iz Priloga 1. ovog Ugovora utvrđuje se temeljem slijedećih osnova i mjerila:

- složenosti poslova radnog mjesta,
- odgovornosti za obavljene poslove,
- uvjeta rada
- napori u radu.

Članak 125.

Cijena sata rada radnika bez uvećanja za postotak po osnovi navršenih godina radnog staža, utvrđuje se posebno za svako radno mjesto.

Za svako radno mjesto primjenjivat će se cijena sata iz Priloga 1. ovog Ugovora osima.

Radnici koji imaju nižu razinu obrazovanja odnosno niži stupanj stručne spreme od one koja je propisana za radno mjesto na koje su raspoređeni, ostvaruju pravo na plaću za radno mjesto iz Priloga 1. ovog Ugovora umanjenu za 6 %.

Ako je na određeno radno mjesto moguće rasporediti radnika s različitim razinom obrazovanja odnosno različitim stupanjem stručne spreme, radnik raspoređen na takvom radnom mjestu, a koji ima nižu razinu obrazovanja odnosno niži stupanj stručne spreme ostvaruje pravo na plaću propisnu za to radno mjesto iz Priloga 1. ovog Ugovora umanjenu za 6%.

Odredba stavka 3. i stavka 4. ovog članka ne primjenjuje se na radna mjesta koja su Pravilnikom o organizaciji HŽ Putničkog prijevoza d.o.o. obuhvaćena u dijelu U izradi i na koje se primjenjuje članak 304. ovog Ugovora.

Za radna mjesta, za koja ovim Ugovorom nije određena cijena sata rada, poslodavac će cijenu sata rada odrediti posebnom odlukom.

Solidarnost

Članak 126.

Radnik ima pravo zadržati plaću iz dosadašnjeg ugovora o radu ako u trenutku promjene radnog mjesta ispunjava slijedeće uvjete:

- a) radnik koji ima utvrđenu profesionalnu nesposobnost prema rješenju nadležnog tijela.
- b) radnik kod kojeg postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti pod uvjetom da ima 15 godina radnog staža na poslovima s posebnim uvjetima rada, odnosno 20 god. radnog

staža na bilo kojim poslovima (uključujući staž osiguranja s uvećanim trajanjem i staž osiguranja i posebni staž ostvaren u Domovinskom ratu).

c) radnik zbog gubitka zdravstvene sposobnosti, kojemu je odlukom nadležne zdravstvene ustanove utvrđen trajni gubitak radne sposobnosti za dosadašnje radno mjesto, a nadležna područna služba Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje u provedenom postupku nije mu priznala status iz toč. a) ili b) ovog članka, ako u trenutku ponude izmijenjenog ugovora ima 15 god. radnog staža u izvršnoj službi ili na poslovima s posebnim uvjetima rada odnosno 20 god. radnog staža na bilo kojim poslovima ostvaren u HŽ uključujući i pravne prednike, slijednike i ovisna društva HŽ-a (uključujući staž osiguranja s uvećanim trajanjem i staž osiguranja i posebni staž ostvaren u Domovinskom ratu).

d) Izvršni radnik, ima pravo zadržati plaću iz dosadašnjeg ugovora o radu, ako u trenutku promjene ugovora o radu u pogledu drugog radnog mjesta, ima 20 godina radnog staža na poslovima na kojima neposredno sudjeluje u obavljanju željezničkog prometa odnosno na poslovima s posebnim uvjetima rada (uključujući staž osiguranja s uvećanim trajanjem i posebni staž ostvaren u Domovinskom ratu), u slijedećim slučajevima: ako je kod ovog radnika u nadležnom postupku utvrđena profesionalna nesposobnost za rad, ako kod ovog radnika, prema nadležnom postupku, postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti i ako je u nadležnom postupku ovom radniku utvrđen gubitak zdravstvene sposobnosti za obavljane poslova izvršnog radnika na dosadašnjem radnom mjestu, osim ako je gubitak zdravstvene sposobnosti nastao kao posljedica alkoholizma, uzimanja opojnih droga ili psihogenih sredstava, a nadležna služba Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje u nadležnom postupku nije mu priznala profesionalnu nesposobnost za rad odnosno neposrednu opasnost od invalidnosti

e) radnik s navršenih 55 godina života, a da je u trenutku ostvarivanja prava na zadržavanje plaće-zaštitu na HŽ radila/o najmanje 20 godina te na dosadašnjem radnom mjestu, odnosno radnim mjestima približno jednakog nivoa, najmanje tri (3) godine neprekidno.

f) u slučaju promjene ugovora o radu iz bilo kojeg razloga osim zbog skrivljenog ponašanja radnika, hrvatskog branitelja, omogućiti će zadržavanje dosadašnje (povoljnije) plaće-zaštitu iz ugovora o radu ili aneksa, **ali ne više od visine koeficijenta utvrđene članak 126 stavak 2 ovog Ugovora** ukoliko ispunjava tražene uvjete iz Kolektivnog ugovora s time da se hrvatskom branitelju propisana dobna granica i potreban broj godina staža snižava za 5 godina

g) radnik koji ima status profesionalnog sindikalnog dužnosnika, sindikalnog Povjerenika u funkciji radničkog vijeća i sindikalnog povjerenika za ZNR koji svoju dužnost obavlja u punom radnom vremenu, zadržava plaću određenu za obavljanje tih poslova, uz uvjet da je u trenutku ostvarivanja prava na zadržavanje plaće-zaštitu radio - radila najmanje 20 godina na HŽ-u i 2 mandata na tim funkcijama.

Maksimalna plaća koja se može ostvariti s osnova prava na zadržavanje plaće - zaštita radnika je do visine koeficijenta 2,0.

Pravo na solidarnost iz stavka 1. točke e. ovog članka ostvaruje se maksimalno do stjecanja uvjeta za prijevremenu mirovinu za muškarca propisanu uvjetima sukladno pozitivnim propisima kojima se uređuje mirovinsko osiguranje, ali ne duže od 60 godine života.

Ukoliko se promjene zakonski uvjeti za stjecanje prava za prijevremenu mirovinu ili mirovinu stranke se obvezuju da će pregovarati o usklađivanju odredbe stavka 3 ovoga članka sa pozitivnim propisima kojima se uređuje mirovinsko osiguranje.

Radnici koji su do donošenja ovog Kolektivnog ugovora ostvarili pravo na plaću po osnovi zadržavanja iste-solidarnost, zadržavaju to pravo, ali u maksimalnom iznosu plaće do koeficijenta 2,0.

Radnicima koji su prije primjene ovog Kolektivnog ugovora ostvarili solidarnost veću od visine koeficijenta 2,0 i duže od vremenskog razdoblja iz stavka 3. ovog članka izdat će se novi ugovor o radu kojim će se utvrditi visina koeficijenta 2,0 i duljina trajanja solidarnosti sukladno odredbama ovog Ugovora, a ukoliko je radnik ispunio uvjete za prestanak solidarnost iz stavka 3. ovog članka izdat će mu se ugovor sa cijenom sata rada njegovog radnog mjesta

Ostvarivanje prava na zadržavanje plaće-solidarnost obavezno se upisuje kod promjene ugovora o radu ili sklapanjem aneksa ugovora o radu.

Članak 127.

Ako se plaća radnog mjesta (iz prethodnog ugovora o radu) prema kojemu je radnik ostvario pravo na solidarnost, promijeni, radnik ima pravo na plaću koja je za njega povoljnija **najviše do visine koeficijenta utvrđene članak 126 stavak 2. ovog Ugovora.**

Ako je radno mjesto po kojemu je radniku utvrđena plaća po osnovi solidarnosti ukinuto, radniku se tada plaća po toj osnovi utvrđuje usporedbom s drugim po sadržaju i prirodi posla i platnom razredu najbližem radnim mjestu ili grupi radnih mjesta iz ovog Kolektivnog ugovora, osim ako je plaća iz ugovora o radu povoljnija od plaće radnog mjesta s kojim se uspoređuje.

Članak 128.

Plaća pripravnika iznosi 80% od cijene sata rada radnog mjesta za koje se priprema.

Stimulacija

Članak 129.

Temeljem uspješnosti u radu radnici mogu ostvariti pravo na stimulativni dio plaće.

Kriterij za ostvarivanje stimulativnog dijela plaće radnika su: vrijeme rada, kvantiteta, kvaliteta i pravovremenost izvršenja radnih zadataka u skladu sa danim uputama i nalogima, odnos prema strankama, postupanje sa sredstvima za rad, doprinos radnika u racionalnosti i učinkovitosti poslovanja, kao i unapređenju organizacije rada.

Iznos stimulativnog dijela plaće po radniku može iznositi minimalno 2%, a maksimalno 20% radnikove mjesečne plaće.

Odluku o visini stimulativnog dijela plaće za pojedinog radnika u organizacijskoj jedinici donosi rukovoditelj/direktor organizacijske jedinice uz suglasnost Uprave.

Članak 130.

Šef vlaka-kondukter, kondukter, pratitelj WL i Bc, pratitelj vlaka-stjuard, pratitelj vlaka za ubrani prihod od prodanih prijevoznih karata pripada stimulacija u visini 2% od ubranog prihoda.

Šef vlaka-kondukter, pratitelj vlaka-stjuard, pratitelj WL i Bc za ubrani prihod od prodaje ugostiteljskih usluga pripada stimulacija u visini 5% od ubranog prihoda.

Izuzetno povećanje plaće

Članak 131.

Poslodavac može izuzetnom radniku odrediti plaću veće od one koja mu pripada za njegovo radno mjesto.

Poslodavac je dužan obavijestiti reprezentativne sindikate o plaćama iz stavka .1 ovog članka.

XVI. DODACI PLAĆE

Članak 132.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te rad subotom, nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću.

Članak 133.

Plaća radniku uvećava se za:

- rad noću

50%

▪ za prekovremeni rad	50%
▪ za rad nedjeljom	35%
▪ rad subotom	25%
▪ rad na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom	50%
▪ na dan Uskrsa	50%
▪ za rad u nejednakomjernom smjenskom radu	5%
▪ za rad u dvokratnom radnom vremenu	5%

Ako radnik radi na dane blagdana i u neradne dane utvrđene zakonom, i na dan Uskrsa ostvaruje pravo na redovnu plaću, naknadu plaće uvećane za 50% odnosno ostvaruje plaću od 250% i to za stvarno odrađene sate u te dane.

Povećanje plaće za rad nedjeljom i subotom, za rad na blagdane i neradne dane, te rad na dan Uskrsa međusobno se isključuju, odnosno radniku se isplaćuje povećanje za taj dan koje je za njega povoljnije.

Članak 134.

Kada se radnik odazove na poziv na rad u svoje slobodno vrijeme povećava mu se plaća za sate provedene na radu za 10%.

Ako se radnik koji je započeo koristiti godišnji odmor odazove pozivu na rad povećanje plaće iz stavka 1. ovog članka pripada mu za dane neiskorištenog, a predviđenog godišnjeg odmora.

Članak 135.

Kada radnik, pored redovitog posla, obavlja i poslove mentora odnosno nadzire rad radnika pod nadzorom ili učenika, za sate mentorstva odnosno nadzora ima pravo na dodatak plaće u visini 10% od plaće radnog mjesta radnika koji se osposobljava ili nadzire, bez obzira na broj radnika.

Za vrijeme odsutnosti s rada (godišnji odmor, bolovanje, plaćeni i neplaćeni dopust i sl.) mentora ili pripravnika, mentoru ne pripada pravo na povećanje plaće po osnovi mentorstva.

Radnik kojemu je plaća određena koeficijentom ne može biti mentor.

XVII. NAKNADE PLAĆE

Naknada za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 136.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio ili u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri (3) mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Naknada plaće za vrijeme blagdana i neradnih dana

Članak 137.

Ako radnik ne radi zbog blagdana ili neradnih dana utvrđenih zakonom, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Povećanje plaće za rad subotom, nedjeljom, za rad na blagdane i neradne dane te rad na dan Uskrsa međusobno se isključuju, odnosno radniku se isplaćuje povećanje za taj dan koje je za njega povoljnije.

Naknada za vrijeme bolesti

Članak 138.

U slučaju odsutnosti s rada zbog bolesti na teret poslodavca radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 90% njegove plaće kao da je radio.

Za vrijeme bolovanja radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 139.

Radniku koji ostvaruje pravo na osnovi solidarnosti po odredbama ovog Ugovora poslodavac je obavezan isplaćivati naknadu za bolovanje do 42 dana u visini 90% kao naknadu plaće.

U slučaju bolovanja zbog profesionalne bolesti, nesreće na radu ili posljedica ratnih stradanja za pripadnike HV i MUP, radniku pripada naknada plaće u 100% iznosu prethodnog mjeseca, uvećana za porast plaće kod poslodavca za tekući mjesec za koji se ista obračunava.

Naknada za sate provedene u pripravnosti

Članak 140.

Radnicima kojima je određena pripravnost kod kuće, za ostvarene sate pripravnosti, pripada naknada plaće u postotku od isplaćene prosječne plaće radniku kod Poslodavca, isplaćene u proteklom mjesecu u visini od 15%.

Po osnovi pripravnosti kod kuće radniku ne pripada povećanje za rad noću, rad nedjeljom, rad na blagdane i neradne dane i prekovremeni rad.

Kada se radnik za vrijeme pripravnosti pozove na izvršenje radnog zadatka prekida se stanje pripravnosti i započinje ostvarenje prava na plaću dotičnog radnog mjesta za sate rada provedene na radu uvećane za 50%, ako se ti sati ne mogu preraspodijeliti.

Članak 141.

Radnicima kojima je određena pričuva (rezerva) uvećava se plaća za sate ostvarene u pričuvi za 10%.

Naknada plaće za vrijeme dok nisu provedene mjere ZNR

Članak 142.

Radnik koji odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, a zbog čega su mu neposredno ugroženi život ili zdravlje, ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove u okviru svog radnog mjesta.

Naknada plaće za vrijeme privremene zabrane obavljanja poslova, udaljenja i pritvora

Članak 143.

Ako poslodavac iz preventivnih razloga udalji radnika od obavljanja poslova osim u slučajevima udaljenja zbog uživanja alkohola ili opojnih sredstava, radnik ima pravo na naknadu plaće bez dodatka najdulje do kraja smjene.

Ukoliko radnik izjavi, na propisan način, da zbog svog fizičkog ili duševnog stanja nije sposoban obavljati svoj posao, radniku ne pripada naknada plaće, ako mu nije odobreno bolovanje.

Članak 144.

Za vrijeme pritvora do kojeg je došlo u svezi s radnim zadatkom, radnik ima pravo na naknadu plaće radnog mjesta na kojem je radio prije pritvora u visini:

- 50% ako ne uzdržava obitelj
- 75% ako uzdržava obitelj

Ako radnik bude oslobođen odgovornosti ima pravo na razliku između plaće za vrijeme pritvora i plaće koju bi ostvario na svom radnom mjestu kao da je radio i ostala prava koja se ostvaruju na temelju rada.

Radniku, kojem bude izrečena mjera privremenog udaljenja iz društva zbog osobito teške povrede radne dužnosti, te radnik ne bude privremeno raspoređen na druge poslove, a poslodavac je dužan tražiti suglasnost od radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća na odluku o izvanrednom otkazu, pripada naknada plaće u visini od 50 % za svo vrijeme trajanja postupka pribavljanja suglasnosti ukoliko radničko vijeće odnosno sindikalni povjerenik uskrate suglasnost na odluku o izvanrednom otkazu.

Ostale naknade plaće

Članak 145.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio što uključuje i naknade i dodatke na plaću i u slijedećim slučajevima:

- za vrijeme obrazovanja, prekvalifikacije, dokvalifikacije i drugih oblika stručnog osposobljavanja za potrebe poslodavca,
- kada ne radi zbog prekida i zastoja u radu bez krivnje radnika,
- za vrijeme odsutnosti s rada radi dobrovoljnog davanja krvi,
- za vrijeme odsutnosti s rada radi sudjelovanja u radu povjerenstva i tijela koja imenuje poslodavac,
- državnih i vjerskih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom ako je u te dane po rasporedu rada trebao raditi.

Ako radnik ne radi zbog vojne vježbe, vježbe jedinice MUP-a, osposobljavanja i sudjelovanja u obrani i civilnoj zaštiti ili drugih razloga utvrđenih Zakonom, ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

XVIII. NAKNADE TROŠKOVA RADNIKA

Naknada za službeno putovanje u zemlji

Članak 146.

Službenim putovanjem smatra se putovanje radi obavljanja poslova i radnih zadataka izvan mjesta rada i mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta na udaljenosti od najmanje trideset (30) kilometara.

Članak 147.

Iznos dnevnice određuje se odlukom Poslodavca u visine neoporezivog dijela dnevnice za službeno putovanje u Republici Hrvatskoj, a najmanje 150,00 kuna.

Troškovi noćenja na službenom putovanju priznaju se do visine stvarnih izdataka hotela kategorije do četiri zvjezdice.

Članak 148.

Cijela dnevnicu pripada radniku kada je putovanje trajalo preko 12 do 24 sata.

Polovica dnevnice ostvaruje se kada je putovanje trajalo preko 8 do 12 sati kao i za ostatak vremena preko 8 do 12 ako je putovanje trajalo dulje od 24 sata.

Broj cijelih dnevnica uz nalog ili nalog s prilogom utvrđuje se zbrajanjem ukupno provedenih sati na putu preko 8 sati i dijeljenjem s 24.

Članak 149.

Naknada troškova za putovanje osoblja vlaka (kilometraža) obračunava se prema vremenu provedenom na putu.

U vrijeme provedeno na putu uračunava se:

- vrijeme putovanja vlakova,
- vrijeme pripremno-završne službe,
- vrijeme (boravak-odmor) osoblja izvan domicilnog kolodvora.

Naknada po satu utvrđuje se na osnovi pune dnevnice bez noćenja, podijeljeno sa 24 sata.

Članak 150.

U slučaju kada je službeno putovanje obavljeno radi zamjene, ispomaganja, doškoloavanja, privremene promjene mjesta rada, održavanja i sl. pod uvjetima iz ovog Kolektivnog ugovora radnik ostvaruje pravo na dnevnicu obračunatu temeljem naloga za službeno putovanje s prilogom, ako se svaki dan vraća kući.

Ako se radnik ne vraća kući svaki dan ostvaruje pravo na 70% iznosa dnevnice temeljem naloga za službeno putovanje uz osiguranje smještaja.

Poslodavac će uz predočenje uplatnice refundirati trošak izrade putovnice radnicima kojima je u opisu posla učestali prelazak državne granice (pratitelj WL i Bc vagona), a kod zamjena iste, prije roka isteka.

Naknada za službeno putovanje u inozemstvo

Članak 151.

Troškovi i dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuju se u visini i na način propisan za korisnike državnog proračuna.

Radnici s mjestom rada u RH za rad u zajedničkim ili pograničnim kolodvorima u drugoj državi pripada 70% ino dnevnice, na način da se 70% iznosa međunarodne dnevnice za dotičnu državu podjeli s 24 i tako dobiveni iznos množi s vremenom provedenim u drugoj državi.

Radnici koji pri obavljanju svojih poslova prolazom vlakom samo presijecaju granice druge države, a mjesto rada im je u RH, ne ostvaruju pravo na ino dnevnicu u smislu prethodnog stavka.

Na zahtjev radnika iznos međunarodne dnevnice može se isplatiti u kunama.

Naknada za vrijeme odvojenosti od obitelji

Članak 152.

Kada poslodavac otkáže radniku ugovor o radu, s ponudom izmijenjenog ugovora o radu, kojim se mijenja mjesto rada, pa radnik radi obavljanja poslova mora boraviti odvojeno od obitelji, pripada mu naknada za odvojeni život.

Radnik ne ostvaruje pravo na naknadu za odvojeni život za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, bolovanja i drugih izostanaka s posla. Ukoliko je odsutnost trajala dio mjeseca, naknada se izračunava u razmjernom dijelu prema broju dana provedenom na radu.

Naknada za odvojeni život utvrđuje se Odlukom poslodavca u visini neoporezivog dijela.

Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 153.

Radnik koji pri obavljanju poslova po nalogu poslodavca koristi vlastito vozilo, ima pravo na naknadu u visini neoporezivog iznosa naknade utvrđene posebnim propisom.

Odluka o korištenju privatnog vozila u službene svrhe donosi poslodavac, za svaki slučaj posebno.

Naknada za prijevoz na posao i s posla

Članak 154.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u iznosu koji odgovara cijeni mjesečne pokazne karte za gradski prijevoz prema sjedištu HŽ Putničkog prijevoza d.o.o..

Ukoliko radnik koristi željeznički prijevoz ostvaruje pravo i na korištenje P-2.

Naknada iz stavka 1. isplaćuje se mjesečno do 5. u mjesecu za tekući mjesec.

Selidbeni troškovi

Članak 155.

Ako poslodavac otkaže ugovor o radu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu kojim se mijenja mjesto rada, poslodavac osigurava besplatan prijevoz stvari vlakom odnosno kamionom.

Članak 156.

Poslodavac je dužan radniku osigurati vodu za piće.

XIX. OSTALA PRIMANJA

Jednokratni dodatak na plaću

Članak 157.

Poslodavac će isplatiti jednokratni dodatak na plaću (regres) do kraja mjeseca rujna u godini u kojoj se regres isplaćuje u iznosu od **60%** iznosa neoporezivog dijela prigodne godišnje nagrade utvrđene poreznima propisima po radniku u novcu.

Uskrsnica

Članak 158.

Radnik ima pravo na dar za Uskrs u visini **8 %** iznosa neoporezivog dijela prigodne godišnje nagrade utvrđene poreznim propisima, u novcu i / ili bonu.

Uprava društva može donijeti odluku i o većem iznosu uskrsnice, ali ne više od visine neoporezivog dara u naravi utvrđenog poreznim propisima.

Božićnica

Članak 159.

Poslodavac će radniku isplatiti božićnicu u mjesecu prosincu tekuće godine u visini ne manjoj od **32 %** iznosa neoporezivog dijela prigodne godišnje nagrade utvrđene poreznim propisima, u novcu i / ili bonu.

Darovi

Članak 160.

Radnik ima pravo na kunski dar za svako dijete do 15 godina uključujući i dijete koje u kalendarskoj godini isplate navršava 15 godina života u visini neoporezivog dijela utvrđenog propisima o porezu na dohodak, za božićne blagdane.

Radnik s djetetom s težim smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenim invaliditetom ima pravo na poklon iz prethodnog stavka ovog članka bez obzira na dob djeteta.

Ako oba roditelja rade kod poslodavca, pravo iz stavka 1. i 2. ovog članka ima samo onaj roditelj preko kojega dijete ostvaruje pravo na zdravstveno osiguranje.

Otpremnina kod otkaza ugovora o radu

Članak 161.

Radnik kojemu poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor o radu otkazuje iz razloga uvjetovanog ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini prosječne plaće isplaćene u HŽ Putničkom prijevozu za tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u HŽ uračunavajući i staž osiguranja s uvećanim trajanjem i poseban staž ostvaren u Domovinskom ratu.

Maksimalna otpremnina iz stavka 1. ovog članka ne može iznositi više od 160.000,00 kuna.

Radniku, kojemu Poslodavac otkáže ugovor o radu uz ponudu izmijenjenog ugovora o radu na radnom mjestu iste stručne spreme, u mjestu rada a radnik ponudu odbije, ima pravo na 50% pripadajuće otpremnine, a najviše 100.000,00 kuna.

Otpremnina kod odlaska u mirovinu

Članak 162.

Radnik ima pravo na otpremninu kod odlaska u mirovinu u visini neoporezivog dijela visine otpremnine u RH.

Članak. 163

Radnik može ostvariti pravo na poticajnu otpremninu sukladno posebnoj Odluci Uprave s tim da maksimalna otpremnina ne može iznositi više od 200.000,00 kuna.

Nadoknade za izume, tehnička unapređenja i racionalizaciju

Članak 164.

Za izum ostvaren na radu ili u svezi s radom, izum koji je u svezi s djelatnošću poslodavaca, tehničko unapređenje i racionalizaciju, radnik ima pravo na nadoknadu u visini koja se utvrđuje zasebnim aktom koji donosi poslodavac uz suglasnost radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća ili zasebnim ugovorom poslodavaca i radnika.

Poslodavac je obavezan u roku od tri mjeseca od službenog saznanja isplatiti radniku naknadu iz stavka jedan ovog članka.

Nagrada za vjernost društvu

Članak 165.

Radnik ima pravo na nagradu za vjernost društvu nakon navršenih deset godina, a potom za svakih navršenih pet godina radnog staža ostvarenog u društvu.

U radni staž računa se staž osiguranja s uvećanim trajanjem i posebni staž ostvaren u Domovinskom ratu.

Pod radnim stažem u društvu podrazumijeva se:

- radni staž ostvaren u HŽ-u i pravnim prednicima HŽ-a,
- radni staž ostvaren u članicama bivše ZJŽ do razdruživanja HŽ-a od ZJŽ,
- radni staž ostvaren na izbornim funkcijama u jedinicama izvan HŽ na koje je radnik otišao uz suglasnost nadležnog tijela HŽ,
- radni staž ostvaren u sindikatu, društvenim, kulturnim i sportskim jedinicama.

Nagrada za vjernost društvu isplaćuje se u mjesecu u kojem radnik ispunjava uvjete za jubilarnu nagradu u visini neoporezivog iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak.

Pomoći

Članak 166.

Radnik ima pravo na jednokratnu potporu u slučaju smrti člana uže obitelji.

Članom uže obitelji smatraju se: supružnik, roditelji i djeca.

Visina pomoći utvrđuje se u visini neoporezivog dijela iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak.

Članak 167.

U slučaju smrti radnika njegova obitelj ima pravo na troškove sahrane prema mjesnim prilikama, a radnik kojega poslodavac uputi da obitelji pokojnika izrazi sućut ima pravo na naknadu troškova pažnje do 1.000,00 kuna.

Pravo iz prethodnog stavka ima i obitelj učenika i studenta koji smrtno strada za vrijeme obavljanja prakse.

Pod "troškovima sahrane prema mjesnim prilikama" prema odredbama ovog članka podrazumijevaju se troškovi prema računu: ukopa, grobnog mjesta, prijevoza, glazbe, vjerskog obreda, vijenaca i objave u dnevnom listu.

Obvezu iz ovog članka, do visine neoporezivog dijela naknade za tu svrhu odobrava i realizira nadređeni službenik koji ima punomoć iz radnih odnosa.

Članak 168.

Radnik, u slučaju nastanka težeg tjelesnog oštećenja, poradi ozlijede na radu, a na osnovi rješenja nadležnog tijela, ima pravo na jednokratnu pomoć u visini prosječnih plaća isplaćenih u društvu po radniku u prethodna tri mjeseca i to:

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| ▪ za oštećenje od 30% - 50% | 3 prosječne plaće |
| ▪ za oštećenje preko 50% | 5 prosječnih plaća. |

Pomoć iz prethodnog stavka neće se isplatiti ako su navedeni iznosi pokriveni isplatom štete iz odgovornosti društva za osigurani slučaj sukladno općem aktu društva.

Članak 169.

Radnik ima pravo na jednokratnu pomoć u slučaju požara, poplave ili drugih uzroka čija je posljedica gubitak osnovnih uvjeta za život radnika i članova njegove obitelji, u slučaju kada radnik posljedicu ne može otkloniti sredstvima osiguranja ili drugih pomoći nadležnih tijela ili ista nije dostatna.

Odluku o dodjeli i visini pomoći donosi Poslodavac na prijedlog mješovitog povjerenstva poslodavaca i radničkog vijeća odnosno sindikata (Povjerenstvo za pomoći). Povjerenstvo se sastoji od 6 članova i to 3 člana sindikata i 3 člana poslodavca.

Povjerenstvo iz st. 2. ovog članka imenovat će se u roku od mjesec dana od dana sklapanja ovog kolektivnog ugovora.

Članak 170.

Radnik ima pravo, jednom godišnje, na pomoć u slučaju bolovanja preko devedeset (90) dana u visini neoporezivog dijela ove pomoći.

Ako radnik može bolest izliječiti ili ublažiti samo uz izvanredne troškove (rehabilitacija, liječenje, lijekovi, pomagala i drugo), može ostvariti pravo na pomoć u visini tih troškova.

Na pravo iz stavka 2. ovog članka radnik ima pravo za slučaj nesreće na radu, a u drugim slučajevima po odluci Poslodavca na prijedlog povjerenstva za pomoći iz članka **169.** ovog Ugovora.

Radno mjesto za stručnu obradu i pripremu prijedloga odluke određuje poslodavac Pravilnikom o organizaciji.

Djeca i supruga/suprug radnika može ostvariti pravo na pomoć vezano za troškove liječenja prema posebnoj odluci Uprave.

Nagrada za spriječenu štetu

Članak 171.

Radnik ima pravo na nagradu za spriječenu štetu, za:

- spriječenu nesreću,
- pronađeni kvar na vučnim i voznim sredstvima i sklopovima,
- pronađenu puknutu tračnicu i deformaciju kolosijeka, oštećenje pružnih objekata koji ugrožavaju sigurnost prometa,
- pronađeno oštećenje na elektrotehničkim postrojenjima,
- otkrivanje počinitelja otuđenja,
- utvrđeni neispravni tovar,
- spriječen i lokaliziran požar na željezničkim osnovnim sredstvima,
- otkrivanje većeg opsega opasnosti za sigurnost prometa,
- otkriven napukli osovinski sklop bez specijalnog pomagala ili oštećenje koje ugrožava sigurnost prometa,
- otkrivanje nepravilnosti koja nanosi štetu društvu u segmentu financijskog poslovanja.

Radnik pisanim putem obavještava neposrednog rukovoditelja o spriječenoj šteti.

Na prijedlog nadređenog službenika, a temeljem dostavljene dokumentacije o spriječenoj šteti, Odluku o visini i načinu utvrđivanja nagrade donosi poslodavac, uzimajući u obzir:

- visinu spriječene štete,
- vremenske odnosno mjesne uvjete u sprečavanju neposredne opasnosti,
- da li slučaj za koji se predlaže nagrada pripada ili ne pripada u redoviti rad radnika.

Pomoć djeci poginulih i umrlih radnika

Članak 172.

Djeca umrlih i poginulih radnika imaju pravo na pomoć za školovanje u visini neoporezivog djela ove pomoći i to:

- | | |
|---|------|
| - osnovno obrazovanje | 100% |
| - srednje obrazovanje | 80% |
| - više i visoko obrazovanje, uz uvjet polaganje ispita u zadanim rokovima | 50%. |

Ukoliko je smrt radnika nastupila kao posljedica nesreće na radu, a dijete radnika se u času smrti školuje za jedno od zanimanja koje postoje u društvu, društvo će djetetu osigurati zaposlenje.

OSIGURANJE RADNIKA

Članak 173.

Poslodavac će za radnike iz Dijela I. ovog Ugovora sklopiti ugovor o dopunskom zdravstvenom osiguranju u visini najniže propisane svote za tu svrhu.

Ukoliko poslodavac ne sklopi ugovor o dopunskom zdravstvenom osiguranju do isteka police, poslodavac se obvezuje snositi troškove nastale s te osnove.

RADNI UVJETI I ZAŠTITA NA RADU

Izbor i imenovanje povjerenika za zaštitu na radu

Članak 174.

Inicijativu za izbor povjerenika za zaštitu na radu u Društvu može pokrenuti 10% uposlenih radnika u pisanom obliku, ovjerene potpisima i OIB-om dotičnih radnika. Inicijativa se dostavlja poslodavcu u roku od petnaest (15) dana od donošenja ovog Ugovora.

Odluku o provedbi izbora za povjerenike za zaštitu na radu pravovaljano donosi skup radnika sukladno Zakonu o radu. Izbori se provode po postupku propisanom za izbor radničkih vijeća. Pravo da biraju i da budu birani imaju svi radnici Društva pri čemu se naročito vodi računa o ravnopravnoj zastupljenosti struka. Pravo na isto nemaju članovi Uprave i ovlaštenici za zaštitu na radu, nadređeni službenici i drugi poslovodni radnici, te radnici zaštite na radu. Protok roka ne sprečava naknadnu inicijativu za izbor povjerenika za zaštitu na radu u Društvu ako se za to ostvare potrebni uvjeti.

Povjerenike zaštite na radu imaju pravo imenovati reprezentativni sindikati koji djeluju u Društvu. Pravo na imenovanje povjerenika za zaštitu na radu imaju sindikati koji poslodavcu u roku od 15 dana od proteka roka iz stavka 1. ovog članka dostave pregled broja članova sindikata temeljenih na listama obračuna sindikalne članarine iz prethodnog mjeseca, a koje će izraditi poslodavac.

Ukoliko u Društvu djeluje više sindikata, pravo na imenovanje povjerenika za zaštitu na radu ima svaki sindikat razmjerno broju članova sindikata u Društvu. Broj povjerenika radnika za zaštitu na radu koje imenuje sindikat određuje se izračunom na način:

- da se zbroji ukupan broj članova svih sindikata koji djeluju u Društvu, te se dobiveni zbroj podijeli sa ukupnim brojem povjerenika za zaštitu na radu
- broj članova pojedinog sindikata podijeli se s rezultatom iz prethodne matematičke radnje, a dobiveni puni broj određuje koliko će povjerenika za zaštitu na radu imenovati dotični sindikat. Ukoliko je prva decimala u dobivenom broju veća od 5 dobiveni cijeli broj povjerenika uvećava se za 1.

Sindikati koji imaju većinsko članstvo u Društvu imaju pravo prvi imenovati povjerenike radnika za zaštitu na radu sukladno broju članova sindikata.

Članak 175.

U organizacijskim jedinicama u kojima se provode izbori sukladno ovom Ugovoru sindikati nemaju pravo imenovati povjerenike zaštite na radu.

Članak 176.

Broj povjerenika radnika za zaštitu na radu kao i organizacijske jedinice sa izdvojenim mjestima rada u kojima se biraju ili imenuju povjerenici za zaštitu na radu, **utvrđeni su odredbama ovog Ugovora, a djelomično su prikazani tabelarno u Prilogu 4. ovog Ugovora i čine njegov sastavni dio.**

Imenovanje koordinatora povjerenika za zaštitu na radu

Članak 177.

Ako su provedeni izbori, koordinatora povjerenika za zaštitu na radu biraju izabrani povjerenici zaštite na radu u dotičnoj organizacijskoj jedinici, većinom glasova.

Pravo sindikata na imenovanje koordinatora za zaštitu na radu određuje se na osnovu pregleda broja članova sindikata i ostalih uvjeta propisanih ovim Ugovorom.

Članak 178.

Radnici biraju ili sindikati imenuju povjerenike za zaštitu na radu na vrijeme od tri (3) godina, a isti mogu biti ponovno birani ili imenovani u novom mandatu.

Zadatak povjerenika za zaštitu na radu

Članak 179.

Zadatak povjerenika radnika za zaštitu na radu je da djeluje u interesu radnika na području zaštite na radu, te da prati primjenu propisa i mjera zaštite u radnoj sredini za koju je izabran.

Povjerenik za zaštitu na radu ima slijedeća prava i dužnosti:

- sudjelovati u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenju novih stvari u radni proces i poticanje na provođenje zaštite na radu u Društvu,
- biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- izvještavati radnika zaštite na radu, te inspekciju rada o svojim zapažanjima i zapažanjima radnika čiji je povjerenik,
- prisustvovati unutarnjim nadzorima radnika zaštite na radu i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi inž. zaštite na radu
- prisustvovati inspekcijskim nadzorima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi inspektor,
- pozvati inspektora rada kada ocijeni kada su ugroženi život i zdravlje radnika, a radnik zaštite na radu ili odgovorna osoba to propušta ili odbija učiniti,
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati obavijesti od značaja za njegov rad,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje, te svojim djelovanjem poticati ostale radnike za rad na siguran način,
- obavještavati radnike o poduzetim mjerama za osiguranje zaštite na radu i zdravstvene zaštite.

O svom radu povjerenik je dužan najmanje svaka tri mjeseca izvještavati koordinatora povjerenika za zaštitu na radu i radničko vijeće odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu dužan je kontinuirano obavještavati nadležne osobe o uočenim nepravilnostima u odvijanju procesa rada (opremljenost osobnim zaštitnim sredstvima, ispravnosti sredstava za rad, uvjetima rada, uočenim štetnostima i opasnostima po ljudsko zdravlje i sl.).

O svom radu, te uočenim nedostacima u radnom procesu povjerenik za zaštitu na radu vodi dnevnik rada (Z-4), a o provedenim pregledima obavezno ispunjava upisni list knjige zapažanja nedostataka (Z-6).

Jedan primjerak obrasca (Z-6) o pregledu, obavezno dostavlja šefu Službe, koordinatoru povjerenika zaštite na radu i stručnjaku zaštite na radu koji obavlja poslove zaštite na radu za Društvo.

Zadatak koordinatora povjerenika za zaštitu na radu

Članak 180.

Zadatak je koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu da djeluje u interesu radnika na osiguravanju kvalitetnijih uvjeta rada i otklanjanja opasnosti i štetnosti po radnika u radnim procesima, te da prati primjenu propisa i mjera zaštite u radnoj sredini za koju je izabran.

Koordinator povjerenika za zaštitu na radu, ako obavlja funkciju zaštite na radu pored zadataka iz ovog članka ima i slijedeća prava i dužnosti:

- pratiti provedbu općih načela zaštite na radu u Društvu,
- sudjelovati u uređivanju i provedbi zaštite na radu putem odbora zaštite na radu temeljenih na procjenama opasnosti izrađenih za radna mjesta u Društvu,
- sudjelovati u provedbi Programa osposobljavanja ovlaštenika za zaštitu na radu, te provedbi Programa osposobljavanja radnika za rad na siguran način u pogonima za koje je nadležan,
- pratiti da li su mjesta rada uredno označena znakovima sigurnosti kao i urednost i redovitost obavješćivanja radnika, povjerenika za zaštitu na radu i radničkog vijeća (sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća) o opasnostima i štetnostima na radnim mjestima i u radnoj okolini,
- pratiti provođenje propisa kojima se reguliraju obveze Društva i radnika na poslovima s posebnim uvjetima rada,
- pratiti zaštitu mladeži, žena i radnika s umanjenom sposobnošću,
- pratiti ispravnost objekata, strojeva i uređaja, te opremljenost radnika osobnim zaštitnim sredstvima i opremi za rad na siguran način,
- pratiti provedbu obveza Društva spram radnika u radnim procesima sa opasnim radnim tvarima,
- pratiti provode li se ispitivanja radnog okoliša, te strojeva i uređaja s povećanim opasnostima,
- provodi kontrolu u pogonima koji obavljaju poslove na privremenim i zajedničkim privremenim radilištima da li su ista organizirana i sigurna sukladno Planu uređenja radilišta kojeg donosi Ministar nadležan za rad i Pravilima zaštite na radu Društva,
- sudjeluje u provođenju propisanih mjera zaštite od požara, evakuacije i spašavanja radnika,
- prati redovitost osposobljavanja dijela radnika za pružanje prve pomoći, te opremljenost radnih prostora sa opremom za pružanje prve pomoći,
- prati provedbu mjera zaštite nepušača i zabrane uzimanja alkohola i drugih sredstava ovisnosti,
- sudjeluje u radu Odbora za zaštitu na radu kao njegov ravnopravan član,
- koordinira rad povjerenika za zaštitu na radu u pogonima za koje je nadležan, kroz redovne sjednice i osobne kontakte te:
- inicira realizaciju nalaza povjerenika za zaštitu na radu upisanih u Dnevnik rada i Knjigu zapažanja nedostataka povjerenika za zaštitu na radu,
- osigurava uvjete za nesmetani rad povjerenika za zaštitu na radu, te njihovo obrazovanje i stručno usavršavanje,
- uz pomoć stručnjaka zaštite na radu, Službe za izobrazbu ili vanjskih institucija određuje godišnje programe osposobljavanja povjerenika za zaštitu na radu,
- sudjeluje u radu inspektora rada za vrijeme nadzora procesa rada u pogonima, te prati realizaciju nalaza inspektora rada kao i provedbu obveza Društva spram tijela nadzora iz Zakona o zaštiti na radu i podzakonskih akata,
- prati provedbu obveza Društva i njegovih ovlaštenika u provedbi mjera zaštite na radu,
- prati urednost vođenja isprava i evidencija, a prema Zakonu o zaštiti na radu,
- prati provedbu obveza i prava radnika propisana Zakonom o zaštiti na radu,
- surađuje s medicinom rada i nadležnim stručnjakom zaštite na radu.

Uvjeti za nesmetani rad povjerenika i koordinatora za zaštitu na radu

Članak 181.

Poslodavac je dužan povjereniku i koordinatoru radnika za zaštitu na radu osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave u svezi sa zaštitom na radu. Povjerenik i koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu ima pravo pristupa svim radnim mjestima i radnim prostorima poslodavca za koje obnaša dužnost.

Članak 182.

Povjerenik za zaštitu na radu ima pravo dio radnog vremena od četiri (4) sata tjedno koristiti za obnašanje dužnosti, te pravo na naknadu plaće za to vrijeme kao da je radio.

Neposredni rukovoditelj dijela procesa rada u kojem je radnik povjerenik i koordinator volonter, dužan je osloboditi od rada povjerenika i koordinatora za zaštitu na radu u vrijeme kada radi poslove zaštite na radu, provodi međusobnu koordinaciju povjerenika, te surađuje sa stručnjakom zaštite na radu, inspektorom rada i medicinom rada, sukladno stavku 1. ovog članka.

Članak 183.

Povjerenik i koordinator povjerenika za zaštitu na radu imaju pravo na oslobađanje od obveze obavljanja redovnog rada uz naknadu plaće kao da je radio zbog osposobljavanja iz područja zaštite na radu prema odluci poslodavca. Ako se osposobljavanje obavlja izvan mjesta rada i mjesta stanovanja, povjerenik ili koordinator ima pravo na nalog za službeno putovanje s pravom na dnevnicu i troškove smještaja.

Članak 184.

Poslodavac je obavezan osigurati koordinatoru povjerenika radnika za zaštitu na radu adekvatan prostor za rad, te nesmetano korištenje ŽAT i HT linije kao i telefaksa. U slučaju kada sindikat imenuje koordinatora za zaštitu na radu, koordinator će za rad koristiti prostore sindikata koji ga je imenovao, ako je poslodavac dao sindikatu prostor za rad. Usluge tehničko-administrativnih poslova koordinatora povjerenika radnika obavljat će administrativno osoblje poslodavca na trošak poslodavca.

Povjerenik i koordinator za zaštitu na radu po potrebi koriste oglasne ploče i odgovarajući prostor radi obavještavanja radnika.

Članak 185.

Povjerenik i koordinator povjerenika izravno kontaktiraju ovlaštenike poslodavca u dijelu Društva u kojem obnaša dužnost, u svezi primjedbi radnika i osobnih zapažanja vezanih za opasnosti i štetnosti po zdravlje radnika i provedbu mjera zaštite na radu.

Tijekom obnašanja dužnosti i godinu dana nakon prestanka iste, povjereniku i koordinatoru za zaštitu na radu ne može se bez suglasnosti radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća:

- otkazati ugovor o radu,
- odrediti raspored na drugo radno mjesto ili kod drugog poslodavca,
- smanjiti plaću,
- pokrenuti protiv njega postupak za naknadu štete,
- na drugi način dovesti u nepovoljniji položaj.

DIO II.

STROJOVOĐE I PRATEĆI RADNICI

I. RADNO VRIJEME

Članak 186.

Radno vrijeme radnika može biti puno, nepuno, skraćeno koje je izjednačeno s punim radnim vremenom i prekovremeno radno vrijeme.

Radno vrijeme može biti raspoređeno kao:

- jednokratno,
- dvokratno,
- u smjenama (turnusima),
- u nejednako mjernom smjenskom radu.

Mjesečni raspored radnog vremena na pojedine dane u mjesecu, početak i završetak radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora uređuje se odlukom poslodavca u skladu sa specifičnostima poslovanja, uz savjetovanje sa sindikatom koji je sudjelovao u kolektivnom pregovaranju.

Poslodavac je obavezan objaviti raspored radnog vremena sedam dana unaprijed.

Članak 187.

U radno vrijeme koje ulazi mjesečni fond sati radnika računa se i vrijeme:

- zbog obveznog poučavanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, 4 sata,
- zbog periodičnog i izvanrednog provjeravanja znanja, osim u slučaju ponavljanja ispita 8 sati,
- zbog periodičnog i izvanrednog zdravstvenog pregleda, osim u slučaju ako je radnik upućen na izvanredni pregled zbog uživanja alkohola ili drugih opojnih sredstava, 8 sati,
- zbog prekida i zastoja u radu koji su utvrđeni Zakonom,
- zbog pričuve 8 sati,
- zbog rada u tijelima poslodavca, rada u sindikatu ili drugim aktivnostima vezanim za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa - stvarno vrijeme, a najviše kao da je radio (za radnike koji rade u smjenama vrijeme trajanja smjene),
- zbog predviđene stanke u toku dnevnog odmora,
- zbog stanke za dojenje do jedne godine starosti djeteta,
- zbog primopredaje posla 15 minuta.

Puno radno vrijeme

Članak 188.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Puno radno vrijeme iznosi 8 sati dnevno i ne može biti predviđeno u manjem trajanju ukoliko se ne radi o dvokratnom radnom vremenu.

Radno vrijeme u tjednu raspoređuje se u pravilu u 5 uzastopnih radnih dana.

Radnik izvršne službe koji radi u smjeni može raditi u smjeni najviše 12 sati, a strojno osoblje koje vozi vlakove za prijevoz putnika može u smjeni raditi i biti mu predviđeno radno vrijeme od najviše 10 sati.

U interoperabilnom prometu radno vrijeme može biti planirano maksimalno 9 sati po danu i 8 sati po noći.

Članak 189.

Radno vrijeme u smjeni **radnika koji rade na radnom mjestu iz članka 1. stavka 2. ovog Ugovora** obuhvaća vrijeme u obavljanju sljedećih poslova:

- rad na pripremi i rad na raspripremi posla (primanje i predaja posla) strojnog osoblja,

- rad na željezničkom vozilu,
- rad na razmještanju vozila (manevra),
- vrijeme prekida do 2 sata tijekom trajanja smjene,
- planirana reži vožnja,
- vrijeme od javljanja na rad po rasporedu do stvarnog početka rada kod kašnjenja planiranog vlaka,
- rad na kolodvoru i na pruzi po utvrđenom rasporedu rada,
- vrijeme provedeno u obvezatnoj pričuvi,
- kod strojnog osoblja u slučaju otkaza vlaka vrijeme predviđenog trajanja smjene turnusom, a za koje je strojno osoblje na raspolaganju nadzorniku vuče, izuzev trajanja smjene koja započinje iz obrtne jedinice ako je u obrtnoj jedinici predviđen odmor,
- kod strojnog osoblja vrijeme poslije 10 sati odmora provedenog u obrtnom kolodvoru,
- vrijeme pratnje vučnog vozila (zaposjedanje radne ili neradne lokomotive ili upravljačnice koja nije na čelu vučnog vozila),

Pod radnim vremenom koje se ne planira ali se vodi kao radno vrijeme ulazi i vrijeme provedeno

- na čekanju zamjene nakon isteka smjene
- vrijeme putovanja u reži vožnji po dobivenoj smjeni,
- vrijeme primanja i predaje posla izvršnog osoblja kod kojih je primanje i predaja posla propisano.

Strojno osoblje je obvezno u okviru predviđenog radnog vremena obavljati poslove nevezano koji mu se vlak ponudi za vožnju, a ako vlak pokreće nakon odmora iz obrtne Vuče, vlak je dužan preuzeti ako u okviru planiranog radnog vremena stiže u matičnu Vuču.

Strojnomo osoblju nakon dolaska u matičnu Vuču ne može se, bez njegovog pristanka, produžiti planirano radno vrijeme do zakonski propisanog radnog vremena.

Nepuno radno vrijeme

Članak 190.

Kada to priroda, opseg i organizacija posla ne zahtjeva, na radnim mjestima radno vrijeme može iznositi manje od 40 sati tjedno (nepuno radno vrijeme).

Rad u nepunom radnom vremenu može biti organiziran u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna odnosno samo u neke dane u tjednu.

Poslodavac je dužan općim aktom utvrditi radna mjesta za koja se utvrđuje rad s nepunim radnim vremenom.

Raspored nepunog radnog vremena utvrđuje se ugovorom o radu, a može biti organiziran u istom ili različitom trajanju tjedna odnosno samo u neke dane tjedna.

Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o eventualno sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem odnosno s drugim poslodavcima.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 191.

Na poslovima na kojima se ni uz primjenu mjera zaštite na radu radnik ne može zaštititi od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslovi iz prethodnog stavka kao i trajanje radnog vremena na ovim poslovima utvrđuje Poslodavac općim aktom uz savjetovanje sa **sindikatom nadležnim za radna mjesta iz ovog dijela Ugovora sukladno članku 272 stavku 4. ovog Ugovora.**

Radnik koji radi skraćeno radno vrijeme ostvaruje sva prava kao da radi puno radno vrijeme.

Radnik koji radi skraćeno radno vrijeme ne smije biti raspoređen da do punog radnog vremena radi na nekim drugim poslovima i ne smije se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti mu se može odrediti prekovremeni rad.

Prekovremeni rad

Članak 192.

Poslodavac može odlučiti da radnici rade prekovremeno u svim izvanrednim nepredvidivim i nužnim situacijama utvrđenim Zakonom o radu.

Prekovremeni rad ne može trajati duže od 8 sati tjedno i može se preraspodijeliti unutar jednog mjeseca.

Članak 193.

Pored Zakonom propisane zabrane prekovremenog rada, radnik nije dužan raditi u prekovremenom radu u slučajevima:

- ako njeguje užeg člana obitelji, po uputama liječnika (pod članom uže obitelji smatraju se osobe prema članku 65. stavak 3. Zakona o radu),
- ako ne može osigurati čuvanje djeteta za vrijeme rada dužeg od punog radnog vremena do 7 godina starosti,
- ako radnik radi na poslovima na kojima se staž računa sa uvećanim trajanjem.

Članak 194.

Uvođenje rada dužeg od punog radnog vremena (prekovremeni rad) nije dopušteno, ako se posao može obaviti odgovarajućom organizacijom, podjelom rada, preraspodjelom radnog vremena ili zapošljavanjem novih radnika.

Noćni rad

Članak 195.

Svako obavljanje radnih zadataka radnika u vremenu između 22 sata i 6 sati idućeg dana smatra se noćnim radom.

Ako je rad organiziran u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik radi noću uzastopce najviše 1 tjedan.

Radnici koji obavljaju poslove vezane uz sigurnost prometa ne smiju raditi više od 2 noći uzastopno.

U smislu odredbe iz prethodnog stavka, smatra se da je radnik radio noću ako je u noćnoj smjeni započeo s radom prije 4 sata ujutro ili ako je završio rad poslije 1 sat noću.

Ako radnik tijekom godine radi više od jedne trećine svog radnog vremena u vremenu noćnog rada, radno vrijeme prilikom utvrđivanja dnevnog rasporeda ne smije trajati duže od 8 sati.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 196.

Poslodavac može izvršiti preraspodjelu radnog vremena za pojedine organizacijske cjeline kada to zahtijeva priroda posla, organizacija rada i poslovanja, bolja iskoristivost sredstava rada i opreme, racionalnije korištenje radnog vremena te izvršenje ugovorenih poslova.

Preraspodjela radnog vremena je mjesečna. Do 10 sati može se računati u tekući ili naredni mjesec, ovisno o mjesečnom fondu sati.

Pripravnost

Članak 197.

Odlukom Poslodavaca, a zbog tehnološkog procesa rada, radniku se može za vrijeme vikenda i praznika ili blagdana odrediti pripravnost kod kuće.

Vrijeme vikenda računa se od 16:00 sati u petak do ponedjeljka ujutro do 7:00 sati, a vrijeme praznika ili blagdana računa se od završetka radnog vremena radnog dana koji prethodi prazniku ili blagdanu do početka rada u slijedećem radnom danu. Radnicima koji ostvaruju sate pripravnosti ako obavljaju redovne poslove za vrijeme vikenda ti sati ne ulaze u sate pripravnosti.

Radnik tijekom jednog mjeseca može biti pripravan kod kuće najviše stočetrdeset (140) sati.

Prije donošenja odluke o pripravnosti poslodavac je dužan provesti savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća.

Sati pripravnosti kod kuće ne ulaze u efektivno radno vrijeme, a sati provedeni za vrijeme pripravnosti u obavljanju posla ulaze u efektivno radno vrijeme, ali ne mogu biti plaćeni kao prekovremeni rad.

II. ODMORI I DOPUSTI

Odmor tijekom dnevnog rada (stanka)

Članak 198.

Radnik ima pravo na odmor u tijeku dnevnog rada, stanku, u trajanju od 30 minuta.

Stanka ne smije biti određena u prva 2 sata nakon početka rada, a niti u zadnjem satu prije završetka rada.

Stanka u toku smjene se ne može prenositi izvan propisanog vremena niti koristiti u dijelovima.

Radnici koji rade u smjenama imaju pravo na odmor tijekom rada u trajanju od 30 minuta za trajanje smjene do 8 sati i slijedećih 30 minuta za smjenu preko 8-12 sati. Poslodavac ne može propisati korištenje dviju stanki zajedno.

Poslodavac je dužan za radnika koji svoj rad obavlja u smjenama propisati vrijeme stanke za svako pojedino radno mjesto u unaprijed utvrđenom rasporedu smjena.

Ako Poslodavac ne omogući prekid rada radi korištenja stanke, vrijeme predviđeno za stanku ulazi u preraspodjelu radnog vremena.

Strojnom osoblju kada tehnologija rada ne dopušta prekid rada pa iz tih razloga radnici ne mogu koristiti stanku tijekom rada, vrijeme odmora ulazi u mjesečni fond sati.

Vrijeme odmora tijekom rada smatra se vremenom provedenim na radu.

Dnevni odmor

Članak 199.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dvaju uzastopnih radnih dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Iznimno, strojnom osoblju ako koristi odmor izvan svoje organizacijske jedinice odmor može trajati kraće od 12 sati, ali ne kraće od 8 sati.

Strojno osoblje koje radi u nejednako mjernom smjenskom radu ima pravo na dnevni odmor između 2 uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 16 sati neprekidno.

Članak 200.

Strojnom osoblju, izuzev predviđene stanke koja ulazi u radno vrijeme, ne pripada odmor u okretnom kolodvoru ako rad u smjeni u odlasku i povratku traje manje od 12 sati za teretne vlakove ili manje od 10 sati za ostale vlakove.

Tjedni odmor

Članak 201.

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

Jednom mjesečno radniku se mora osigurati odmor od minimalno 48 sati.

Dan tjednog odmora za radnike koji ne rade u smjenama u pravilu je subota i nedjelja.

Ako je potrebno da radnik radi na dan svoga tjednog odmora, osigurat će mu se korištenje tog odmora tijekom idućeg tjedna.

Rad na dan tjednog odmora određuje se usmenim nalogom poslodavca ili pisanim nalogom, ako to radnik zahtijeva.

Godišnji odmor

Članak 202.

Poslodavac osigurava radniku u svakoj kalendarskoj godini godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, **a najviše 30 radnih dana.**

Radniku mlađem od 18 godina života, godišnji odmor ne može biti kraći od 30 radnih dana.

Radnici koji rade na radnim mjestima na kojima se staž osiguranja računa s uvećanim trajanjem kao i radnici na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, imaju pravo na najmanje **25 radnih dana godišnjeg odmora, a najviše 32 radna dana.**

Pod pojam "radni dan" u tekstu ovog Ugovora smatraju se svi dani u tjednu osim subote, nedjelje te blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom.

Članak 203.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se:

- prema uvjetima rada,
- prema složenosti poslova,
- prema radnom stažu,
- prema posebnim socijalnim uvjetima,
- prema navršenim godinama starosti.

Članak 204.

Prema kriterijima iz prethodnog članka, radniku se godišnji odmor uvećava na način:

a) Prema uvjetima rada:

- | | |
|---|--------|
| - rad na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada | 3 dana |
| - noćni rad | 2 dana |

b) Složenost poslova:

- | | |
|--|--------|
| - I kategorije (jednostavni poslovi NSS i PKV) | 1 dan |
| - II kategorije (složeni poslovi III i IV stupanj) | 2 dana |
| - III kategorije (poslovi V stupanj i VŠS) | 3 dana |
| - IV kategorije (VSS) | 5 dana |

c) Radni staž:

- | | |
|----------------|--------|
| - 1-10 godina | 1 dan |
| - 11-20 godina | 2 dana |

- 21-30 godina	3 dana
- preko 30 godina	4 dana
d) Posebne socijalne uvjete:	
- roditelj za svako dijete do 7 godina starosti	2 dana
- samohrani roditelj s jednim djetetom do 15 god. starosti	2 dana
- samohrani roditelj s dvoje ili više djece do 15 god. starosti	3 dana
- invalidi	3 dana
- roditelj hendikepiranog djeteta	3 dana
Navedene činjenice radnici su dužni na zahtjev dokumentirati odgovarajućim potvrdama.	
e) Godine života	
- od 30-50 godina	1 dan
- preko 50 godina	2 dana

Članak 205.

Vrijeme u kojemu radnik tijekom godine koristi godišnji odmor određuje se planom korištenja godišnjeg odmora koji donosi poslodavac krajem godine za slijedeću godinu, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća, u skladu s prirodom i organizacijom rada, vodeći računa i o svakoj pisanoj želji pojedinog radnika.

U skladu s planom korištenja godišnjeg odmora radniku će se uručiti pisana obavijest o danu, početku i trajanju godišnjeg odmora najmanje 10 dana prije nastupa godišnjeg odmora.

Članak 206.

Tijekom godine može se u iznimnim slučajevima u interesu poslodavca odstupiti od utvrđenog plana korištenja godišnjeg odmora zbog:

- hitnih intervencija na otklanjanju kvarova u radnom procesu,
- neodgodiva obavljanja hitnih i značajnih poslova.

U slučajevima iz prethodnog stavka, radnik je dužan prekinuti započeto korištenje godišnjeg odmora, s time da ga ima pravo nastaviti čim prestane razlog zbog kojega je odmor prekinut.

Zbog prekida korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu troškova koje je imao (troškovi prijevoza, hotela i dr.), uz prilaganje dokaza.

Članak 207.

Korištenje godišnjeg odmora, prekida se nastupom bolovanja, plaćenog dopusta, roditeljskog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta, vojne vježbe radnika koji koristi godišnji odmor.

Po isteku prekida godišnjeg odmora iz prethodnog stavka, radnik nastavlja koristiti započeti godišnji odmor.

Članak 208.

Godišnji odmor koristi se u kalendarskoj godini u kojoj pripada radniku.

Godišnji odmor koristi se u pravilu odjednom ili zbog potrebe Poslodavca ili radnika u više dijelova.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje dva tjedna neprekidno, mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor. Izuzetno prvi dio godišnjeg odmora može biti i kraći ako se radi o odluci Poslodavca o korištenju jednog ili više dana godišnjeg odmora zbog spajanja s praznikom ili blagdanom.

Poslodavac je obavezan omogućiti korištenje neiskorištenog dijela godišnjeg odmora do 30. lipnja naredne godine.

Članak 209.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti Poslodavca najmanje tri (3) dana ranije.

Dragovoljno davanje krvi

Članak 210.

Radnici, dragovoljni davatelji krvi imaju pravo na slobodan dan za svako davanje krvi, uz naknadu plaće kao da su radili (uključivo i dodatke na plaću).

Plaćeni dopust

Članak 211.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do najviše ukupno 7 dana u godini za:

- | | |
|--|---------------|
| ▪ sklapanje braka djeteta | 2 radna dana |
| ▪ preseljenje u istom mjestu ili do 50 km | 2 radna dana |
| ▪ smrt roditelja bračnog druga | 2 radna dana |
| ▪ rođenje djeteta | 3 radna dana |
| ▪ preseljenje na udaljenost veću od 50 km | 3 radna dana |
| ▪ redovito davanje krvi (najmanje jednom godišnje)
i to za više od 10 davanja | 3 radna dana |
| ▪ sklapanje braka | 4 radna dana |
| ▪ smrt člana uže obitelji (čl. 65. st. 3. ZOR-a) | 5 radnih dana |
| ▪ elementarnu nepogodu | 5 radnih dana |
| ▪ radi traženja članova obitelji nestalih u ratu | 5 radnih dana |
| ▪ kod pregaženja ili naleta na cestovno vozilo | 5 radnih dana |
| ▪ tešku bolest ili nesreću člana uže obitelji | 6 radnih dana |

Pravo na dopust uz naknadu plaće imaju i radnici radi liječenja i rehabilitacije u slučaju profesionalnih oboljenja, ako za to ne ostvaruju pravo na bolovanje, a posjeduju potrebnu dokumentaciju o potrebi liječenja ili rehabilitacije.

Ako se u tijeku kalendarske godine ponovi potreba za korištenjem plaćenog dopusta za slučajeve iz ovog članka, poslodavac može u iznimnim okolnostima odobriti dodatno pravo na korištenje plaćenog dopusta preko sedam (7) dana na radnikov zahtjev.

U slučaju da je radnik započeo korištenje godišnjeg odmora to ne isključuje njegovo pravo na plaćeni dopust.

Članak 212.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće kao da je radio, ako je na temelju odluke Poslodavca upućen na obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizaciju.

Prava i obveze radnika vezano za obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizaciju utvrđuju se posebnim ugovorom sklopljenim između radnika i poslodavca.

Članak 213.

Pravo na dopust uz naknadu plaće imaju i radnici koji se školuju za osobne potrebe i to na način kako je predviđeno u članku **216.** ovog Ugovora.

Članak 214.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa, vrijeme plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 215.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust na njegov zahtjev.

Ako je poslodavac odobrio radniku neplaćeni dopust duži od 90 radnih dana, može privremeno na upražnjeno radno mjesto uposliti novog radnika na određeno vrijeme do povratka radnika koji koristi neplaćeni dopust.

III. OBRAZOVANJE RADNIKA I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 216.

Ako poslodavac uputi radnika na školovanje, doškolovanje ili prekvalifikaciju iz rada, a koje je organizirano tijekom radnog vremena tada se vrijeme školovanja, doškolovanja ili prekvalifikacije računa u puno radno vrijeme i radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao da je radio, pod uvjetom da redovno prisustvuje školovanju.

Ako radnik putuje na školovanje uz svakodnevni povratak kući ima pravo na nalog za službeno putovanje s prilogom.

Ako se radnik upućuje na školovanje bez mogućnosti svakodnevnog povratka kući Poslodavac mu je dužan osigurati smještaj i radnik ostvaruje pravo na punu dnevnicu.

Ako je školovanje organizirano izvan radnog vremena (školovanje uz rad), tada Poslodavac osigurava radniku odsutnost s posla i to:

- | | |
|--|---------------|
| ▪ za svaki ispit | 1 radni dan |
| ▪ za završni ispit do SSS | 3 radna dan |
| ▪ za svaki ispit VŠS ili VSS ili postdiplomski ispit | 2 radna dana |
| ▪ za diplomski VŠS ili VSS, magisterijski, doktorski | 5 radnih dana |

IV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Članak 217.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika,
- 2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- 3) kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- 4) dostavom pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- 5) sporazumom radnika i poslodavca,
- 6) otkazom,
- 7) odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 218.

Ponudu za sklapanje Sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.

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

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu,
- rješenje međusobnih dugovanja i potraživanja, drugih prava i obveza iz radnog odnosa.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i poslodavac, odnosno osoba koju poslodavac ovlasti za to.

Otkaz ugovora o radu

Članak 219.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu, dužan je prethodno se savjetovati sa radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća **sa sindikatima nadležnim za radna mjesta iz ovog dijela Ugovora sukladno članku 272. stavku 4. ovog Ugovora.**

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 220.

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

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

Članak 221.

Kod određivanja trajnih osobina i sposobnosti kao razloga osobno uvjetovanog otkaza, Poslodavac je obvezan zatražiti suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća, s time da je u zahtjevu za mišljenjem Poslodavac obvezan dati iscrpno obrazloženje trajnih osobina ili sposobnosti zbog kojih predlaže osobno uvjetovan otkaz.

Radničko vijeće dužno je dati ili uskratiti suglasnost u roku od 15 radnih dana.

U slučaju da kod Poslodavca postoji tehnološki ili ekonomski višak radnika ili radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti, Poslodavac je dužan ispitati mogućnost popunjavanja slobodnih radnih mjesta uz potrebnu prekvalifikaciju viška radnika.

Ako rješenje iz prethodnog stavka nije moguće, višak radnika rješava se zbrinjavanjem putem Željezničkog fonda.

Pri odlučivanju o poslovno ili osobno uvjetovanom otkazu Poslodavac mora voditi računa o kriterijima za određivanje tehnološkog viška radnika iz članka **223.** ovog Ugovora.

Članak 222.

Razlozi za poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu mogu nastati uslijed modernizacije i/ili organizacijskih promjena tako da dođe do:

- ukidanja radnog mjesta
- smanjenja količine posla na radnom mjestu

Članak 223.

Kriteriji za utvrđivanje viška radnika su slijedeći:

1. Ispunjenje uvjeta za starosnu mirovinu

Između radnika koji rade na radnim mjestima na kojima se smanjuje broj izvršitelja, višak je radnik koji ispunjava uvjete za starosnu mirovinu.

2. Zadovoljavanje radnih obveza i propisanih uvjeta iz sistematizacije

Ako se sistematizirani broj izvršitelja na pojedinom radnom mjestu smanjuje ili se ukida radno mjesto, tehnološki višak se određuje između svih radnika neovisno o kojem se radnom mjestu radi. Tehnološki višak su radnici koji ne obavljaju poslove uredno, skloni su uživanju alkohola ili opojnih droga i ne ispunjavaju propisane uvjete iz sistematizacije.

Višak su i radnici s kojima nakon gubljenja radne sposobnosti nisu sklopljeni novi ugovori o radu odnosno nemaju potrebnu zdravstvenu sposobnost za radno mjesto prema ugovoru o radu.

3. Ispunjenje uvjeta za prijevremenu starosnu mirovinu

Između radnika koji rade na radnim mjestima na kojima se smanjuje broj izvršitelja, višak je radnik koji ispunjava uvjete za prijevremenu starosnu mirovinu.

Ovoj skupini radnika ponudit će se trajna naknada zbog prijevremenog umirovljenja (dokup mirovine) putem mirovinskog osiguranja koje nudi najbolji socijalni program.

Radnik koji prema posebnoj Odluci Uprave Društva koristi poticajnu mjeru dokupa mirovine nema pravo na punu poticajnu otpremninu već samo na ostatak sredstava od iznosa za dokup mirovine do iznosa poticajne otpremnine.

4. Trajanje radnog odnosa

Višak je radnik s manje godina radnog staža ostvarenog u Društvu.

Pod radnim stažem u Društvu podrazumijeva se radni staž ostvaren u HŽ Vuči vlakova d.o.o., u HŽ Hrvatskim željeznicama d.o.o. i pravnim prednicima HŽ Hrvatskih željeznica d.o.o. te radni staž ostvaren u članicama bivše ZJŽ do razdruženja HŽ-a od ZJŽ.

5. Status hrvatskog branitelja iz Domovinskog rata

Višak je onaj radnik koji nakon ispunjavanja prethodnih uvjeta pod brojem 1.-3. nema status hrvatskog branitelja iz Domovinskog rata.

6. Socijalni status

Na radnom mjestu na kojem se smanjuje broj radnika, ako više njih podjednako zadovoljava prethodne kriterije, višak je radnik koji ima veća ukupna primanja na osnovu broja uzdržanih članova i zaposlenih članova obitelji.

Članak 224.

Nakon proglašenja tehnološkog viška obaveza je Poslodavca da:

- listu tehnološkog viška da na savjetovanje radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku u funkciji radničkog vijeća, u skladu s odredbama članka 120. i 121. Zakona o radu
- izvijesti radnike da se nalaze na listi tehnološkog viška
- ponudi otpremninu **sukladno članku 161. ovog Ugovora**
- da pregovaranjem poslodavac i sindikat, s pravom na kolektivno pregovaranje, pokušaju dogovoriti zbrinjavanje radnika kroz drugačije radno vrijeme ili smanjenje cijene sata rada.

Članak 225.

Radnici koji će se naći na konačnoj listi tehnološkog viška imaju pravo na otpremninu u visini propisanoj ovim Ugovorom ili na zbrinjavanje putem Željezničkog fonda **sukladno Ugovoru o radno pravnoj zaštiti i drugima aktima kojima se regulira zbrinjavanje radnika putem Željezničkog fonda.**

Članak 226.

U slučaju smanjene radne sposobnosti, koja je posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Poslodavac radnika može rasporediti u Željeznički fond do pronalaženja slobodnog radnog mjesta.

Poslodavac nije obavezan radnika rasporediti na radno mjesto u okviru njegove stručne spreme ili na upražnjeno radno mjesto, ako na osnovu mišljenja Poslodavca radnik nije u mogućnosti stručno ili odgovorno obavljati poslove upražnjenog radnog mjesta, o čemu je Poslodavac dužan provesti savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća.

Poslodavac može radniku iz prethodnog stavka otkazati ugovor o radu samo ako je otkaz vezan za skrivljeno ponašanje radnika.

Članak 227.

Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu zbog radnikove nemogućnosti da uredno izvršava svoje obveze iz radnog odnosa (osobno uvjetovani otkaz) ili ako radnik krši obveze iz radnog odnosa, Poslodavac je dužan u pisanom obliku obavijestiti radnika, radničko vijeće odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća o namjeri otkazivanja ugovora o radu.

Obavijest o mogućnosti otkazivanja ugovora o radu mora sadržavati obrazloženje valjanog razloga za otkazivanje ugovora o radu te upozorenje da će se radnikov rad posebno pratiti sljedećih 60 dana, a kada se radi o skrivljenom ponašanju Poslodavac može i prije isteka 60 dana otkazati radniku ako i dalje krši obveze iz radnog odnosa.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Redoviti otkaz radnika

Članak 228.

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

Izvanredni otkaz

Članak 229.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu 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 objiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 230.

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

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 231.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 232.

Otkaz Ugovora o radu mora imati pisani oblik sa obrazloženjem.

Otkaz se mora dostaviti radniku kojem se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog i roditeljskog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne vježbe, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim Zakonom.

Otkazni rok

Članak 233.

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 234.

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 235.

Poslodavac, ako za to ima opravdani razlog, može radniku otkazati postojeći ugovor o radu uz istovremenu ponudu sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

O ponudi Poslodavca za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, radnik je dužan izjasniti se u roku od 8 dana od dana dostave ponude.

U slučaju da je radnik odbio prihvatiti izmijenjeni ugovor o radu, zadržava pravo na otpremninu.

V. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 236.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili tržišne vrijednosti stvari.

Procjene tržišne vrijednosti oštećene, uništene ili nestale stvari utvrđuje se vještačenjem.

Odgovornost i visinu naknade štete utvrđuje Povjerenstvo za štetu koje se sastoji od predsjednika i dva člana.

Jednog člana i njegovog zamjenika imenuje Poslodavac, a drugog člana i njegovog zamjenika imenuje radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća, **nadležan za radna mjesta iz ovoga dijela Ugovora sukladno članka 272. stavka 4. ovog Ugovora.**

Predsjednika i zamjenika predsjednika dogovorno imenuje Poslodavac i radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća.

Povjerenstvo za štete imenuje se na razini organizacijske jedinice.

IV. PRIVREMENA ZABRANA OBAVLJANJA POSLOVA

Članak 237.

U slučaju primjene sigurnosne mjere kada se radniku privremeno mora zabraniti obavljanje njegovih poslova zbog primjene **pozitivnih propisa kojima se uređuje sigurnost željezničkog prometa** (radnik nije pristupio provjeri ili nije pokazao potrebna znanja, nije pristupio ili ne ispunjava uvjete na temelju ocijene o zdravstvenoj sposobnosti ili ako mu je izrečena mjera zabrane za obavljanje određenih poslova), radnika se dok ta mjera traje, privremeno raspoređuje na drugo radno mjesto.

Ako se radnika raspoređuje na drugo radno mjesto na temelju ocjene ovlaštene zdravstvene ustanove, raspoređuje ga se po mogućnosti na poslove u okviru njegove stručne spreme.

Članak 238.

Odluku o privremenoj zabrani obavljanja poslova i privremenom rasporedu radnika donosi nadređeni službenik po posebnoj punomoći.

VII. PRIVREMENO UDALJENJE RADNIKA

Članak 239.

U slučaju kada se radnika privremeno mora udaljiti od obavljanja njegovih poslova radi sprječavanja daljnjeg nanošenja štete (potpisivanje štetnih ugovora, sklapanje ugovora koji su nepovoljni za Društvo, nabava neodgovarajućih i ne atestiranih dijelova, neodgovarajuće ulaganje u mobilne i stabilne kapacitete, nepridržavanje važećih Zakona i općih akata Društva), radnika se

preventivno, do utvrđivanja činjeničnog stanja, ako mu se ugovor ne otkazuje izvanrednim otkazom, može rasporediti na drugo radno mjesto.

Članak 240.

U slučajevima kada se radnika izvršne službe privremeno mora udaljiti od obavljanja njegovih poslova zbog pokušaja obavljanja poslova, a očito je umoran, bolestan, u teškom duševnom stanju, pod utjecajem droga, psihoaktivnih sredstava, alkohola ili ako odbije pristupiti utvrđivanju alkohola udaljenje traje do kraja smjene.

Iz razloga iz prethodnog stavka, radnik može izjaviti da nije sposoban za obavljanje posla.

Članak 241.

Ako je radnik izvršne službe privremeno udaljen od obavljanja poslova zbog osnovane sumnje da je nepažnjom ili na bilo koji drugi način prouzročio izvanredni događaj, za vrijeme privremenog udaljenja prema odluci o udaljenju, Poslodavac ga može privremeno rasporediti na neke druge poslove.

Privremeno udaljenje traje do konačnog utvrđivanja stanja ili donošenja odluke o odgovornosti radnika.

Utvrđivanje stanja i donošenje odluke ne smije trajati duže od trideset (30) dana, a radniku kojem se dokaže skrivljeno ponašanje, udaljenje od obavljanja njegovih poslova ne može trajati duže od dvanaest (12) mjeseci.

Za vrijeme utvrđivanja stanja i do donošenja odluke o odgovornosti radnika, radnik se privremeno raspoređuje na druge poslove bez izmjene ugovora o radu, u okviru njegove stručne sprema, a ako mu se dokaže krivnja, može se rasporediti na poslove za koje se zahtjeva stručna sprema niža za jedan stupanj.

Članak 242.

Odluku o privremenom udaljenju i privremenom rasporedu radnika donosi nadređeni službenik po posebnoj punomoći.

Radnici koji vode, nadziru i kontroliraju rad kod Poslodavca, o svim uočenim nepravilnostima izvješćuju ovog nadređenog službenika koji na osnovu utvrđenog činjeničnog stanja donosi odluku o preventivnom udaljenju radnika.

Radnik može biti udaljen usmenim ili pisanim nalogom.

Ako je radnik udaljen usmenim nalogom, a Poslodavac ga ima namjeru privremeno rasporediti na drugo radno mjesto, dužan mu je u roku od tri (3) dana uručiti pisani nalog o udaljenju uz navođenje razloga udaljenja i rješenje o privremenom rasporedu na drugo radno mjesto.

Članak 243.

Radnik se može privremeno udaljiti iz Društva ako su razlozi za udaljenje uzrokovani osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa zbog koje se opravdano može očekivati odluka Poslodavca o izvanrednom otkazu ugovora o radu.

Privremeno udaljenje ne može trajati duže od 30 dana.

Smatra se da je radnik privremeno udaljen iz Društva i kada se nalazi u pritvoru do kojeg je došlo u svezi s radnim zadatkom.

Članak 244.

Štete koje se moraju nadoknaditi radniku zbog nedokazane krivnje namiruju se iz sredstava Društva, a Uprava Društva pokreće postupak za naknadu štete protiv nadređenog službenika sukladno važećim propisima.

Zaštita plaće radnika koji neposredno sudjeluje u obavljanju željezničkog prometa (izvršni radnik)

Članak 245.

Izvršni radnik, ima pravo zadržati plaću iz dosadašnjeg ugovora o radu, ako u trenutku promjene ugovora o radu u pogledu drugog radnog mjesta, ima petnaest (15) godina radnog staža na poslovima na kojima neposredno sudjeluje u obavljanju željezničkog prometa odnosno na poslovima s posebnim uvjetima rada (uključujući staž osiguranja s uvećanim trajanjem i posebni staž ostvaren u Domovinskom ratu), u slijedećim slučajevima:

a) ako je kod ovog radnika u nadležnom postupku utvrđena profesionalna nesposobnost za rad

b) ako kod ovog radnika, prema nadležnom postupku, postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti

c) ako je u nadležnom postupku ovom radniku utvrđen gubitak zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova izvršnog radnika na dosadašnjem radnom mjestu, osim ako je gubitak zdravstvene sposobnosti nastao kao posljedica alkoholizma, uzimanja opojnih droga ili psihogenih sredstava, a nadležna služba Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje u nadležnom postupku nije mu priznala profesionalnu nesposobnost za rad odnosno neposrednu opasnost od invalidnosti.

Pravo iz stavka 1. ovog članka obvezno se upisuje kod svake promjene ugovora o radu ili sklapanja aneksa ugovora o radu.

Članak 246.

Zaštita plaće ostalih radnika s utvrđenom invalidnošću, neposrednom opasnošću od nastanka invalidnosti i gubitkom zdravstvene sposobnosti

Radnik, ima pravo zadržati plaću iz dosadašnjeg ugovora o radu, ako u trenutku promjene ugovora o radu u pogledu drugog radnog mjesta, ima dvadeset i pet (25) godina radnog staža na bilo kojim poslovima uključujući i posebni staž ostvaren u Domovinskom ratu, u slijedećim slučajevima:

a) ako je kod ovog radnika u nadležnom postupku utvrđena profesionalna nesposobnost za rad

b) ako kod ovog radnika, prema nadležnom postupku, postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti

c) ako je u nadležnom postupku ovom radniku utvrđen gubitak zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova na dosadašnjem radnom mjestu, osim ako je gubitak zdravstvene sposobnosti nastao kao posljedica alkoholizma, uzimanja opojnih droga ili psihogenih sredstava, a nadležna služba Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje u nadležnom postupku nije mu priznala profesionalnu nesposobnost za rad odnosno neposrednu opasnost od invalidnosti

Pravo iz stavka 1. ovog članka obvezno se upisuje kod svake promjene ugovora o radu ili sklapanja aneksa ugovora o radu.

Članak 247.

Ako se plaća radnog mjesta iz dosadašnjeg ugovora o radu, prema kojemu je radnik ostvario pravo iz članka **245.** ili članka **246.** promijeni, ovaj radnik ima pravo na plaću koja je za njega povoljnija.

Ako je radno mjesto po kojemu je radniku utvrđena plaća po osnovi prava iz **članka 245.** ili **članka 246.** ukinuto, ovom radniku se tada plaća po toj osnovi utvrđuje usporedbom s drugim, po sadržaju i prirodi posla najbližim radnim mjestom iz ovog Ugovora.

Ako se radniku nakon stjecanja prava na zaštitu plaće promjeni ugovor o radu na radno mjesto s većom plaćom od zaštićene, radnik ostvaruje pravo na plaću iz promijenjenog ugovora o radu samo za vrijeme njegovoga trajanja.

Ova plaća ne može biti osnova za stjecanje prava na zaštitu plaće.

Stimulacija i destimulacija

Članak 248.

Za uspješnost u radu radnici mogu ostvariti pravo na stimulatívni dio plaće.

Elementi za ostvarivanje stimulatívnođ djela plaće radnika su: količina, kvaliteta i pravovremenost izvršenih radnih zadataka u skladu sa danim uputama i nalogima, odnos prema suradnicima i radnim kolegama, postupanje sa sredstvima za rad, doprinos radnika u racionalnosti i učinkovitosti poslovanja.

Iznos stimulatívnođ dijela plaće po radniku može iznositi minimalno 5%, a maksimalno 20% radnikove mjesečne plaće.

Maksimalni iznos za stimulaciju neovisno o visini dodijeljene stimulaciji ne može iznositi više od 1.500,00 kuna neto.

Stimulacija se ne može dodijeliti radnicima kojima se određuje plaća posebnom odlukom Uprave.

Poslodavac može zbog neurednosti u poslu ustegnuti radniku do 10% od plaće, ali ne više od 1.000,00 kuna neto i ne više od 3 mjeseca uzastopno za istu propuštenu radnju.

Odluka o stimulaciji i destimulaciji donosi se posebno za svaki mjesec.

Destimulacija se može odrediti u trajanju dužem od mjesec dana.

Radniku se s listom za plaću mora dostaviti obrazloženje o razlozima i iznosu stimulacije odnosno destimulacije.

Osnovica za izračun stimulacije ili destimulacije je suma pomnožene osnovne cijene sata rada s brojem fonda sati u tom mjesecu i predstavlja neto iznos.

Prijedlog odluke o visini stimulacije i destimulacije za pojedinog radnika u organizacijskoj jedinici donosi nadređeni službenik po posebnoj punomoći na prijedlog neposrednog rukovoditelja.

Konačnu odluku o stimulaciji i destimulaciji donosi Uprava Društva.

Strojnom osoblju kada se odazove pozivu na rad u vrijeme odmora, kada se zbog aviziranja mijenja početak radnog vremena za više od 120 minuta ili ako se izuzetno prekorači planirano radno vrijeme više od 60 minuta, uvećava se plaća za 14% i predstavlja bruto iznos.

Strojno osoblje je obvezno u okviru predviđenog radnog vremena obavljati poslove bez obzira koji mu se vlak ponudi za vožnju, a ako vlak pokreće nakon odmora iz obrtne vuče sa zakašnjenjem, dispečeri i nadzornici moraju voditi računa o kretanju vlaka i trajanju radnog vremena strojnog osoblja.

Strojnom osoblju nakon dolaska u domicil ne može se, bez njegove volje, produžiti planirano radno vrijeme do zakonski propisanog radnog vremena.

VIII. DODACI PLAĆE

Članak 249.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te rad nedjeljom, blagdanom ili drugim danom, za koji je Zakonom određeno da se ne radi, za rad u nejednako mjernom radnom vremenu, za obavljanje posebno stresnog posla, radnik ima pravo na povećanu plaću.

Članak 250.

Plaća radniku uvećava se za:

- rad noću 50%

▪ za prekovremeni rad	50%
▪ za rad nedjeljom	35%
▪ rad subotom	25%
▪ rad na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom	50%
▪ za rad u nejednako mjernom smjenskom radu	5%
▪ za posebno stresan posao kod radnog mjesta strojovođe i pomoćnika strojovođe	5%

Ako radnik radi na dane blagdana i u neradne dane utvrđene Zakonom, ostvaruje pravo na redovnu plaću, naknadu plaće uvećane za 50% odnosno ostvaruje plaću od 250% i to za stvarno odrađene sate u te dane.

Povećanje plaće za rad nedjeljom i subotom, za rad na blagdane i neradne dane međusobno se isključuju, odnosno radniku se isplaćuje povećanje za taj dan koje je za njega povoljnije.

IX. NAKNADE PLAĆE

Naknada za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 251.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Naknada za sate godišnjeg odmora za radnike koji ostvaruju rad noću, subotom, nedjeljom, u dane državnih blagdana i neradnih dana koji rade u nejednako mjernom smjenskom radu i posebno stresnom poslu utvrđuje se na osnovi ostvarenog šestomjesečnog prosječnog fonda sati za rad noću, subotom, nedjeljom, rad u dane državnih blagdana i neradnih dana, rad u nejednako mjerno smjenskom radu, rad na posebno stresnim poslovima i ostvareni prekovremeni rad.

Izračun iz prethodnog stavka vrši se na osnovi prethodnih polugodišnjih isplata i to od 1.1. do 30.6. i od 1.7. do 31.12. svake godine za svakog radnika i primjenjuje se narednih šest (6) mjeseci.

Naknada za vrijeme plaćenog dopusta

Članak 252.

Za vrijeme korištenja plaćenog dopusta radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Naknada za sate plaćenog dopusta za radnike koji ostvaruju rad noću, subotom, nedjeljom, u dane državnih blagdana i neradnih dana koji rade u nejednako mjernom smjenskom radu i u posebno stresnom poslu utvrđuje se na osnovi ostvarenog šestomjesečnog prosječnog fonda sati za rad noću, subotom, nedjeljom, rad u dane državnih blagdana i neradnih dana, rad u nejednako mjerno smjenskom radu, rad na posebno stresnim poslovima i ostvareni prekovremeni rad.

Izračun iz prethodnog stavka vrši se na osnovi prethodnih polugodišnjih isplata i to od 1.1. do 30.6. i od 1.7. do 31.12. svake godine za svakog radnika i primjenjuje se narednih šest (6) mjeseci.

Naknada plaće za vrijeme blagdana i neradnih dana

Članak 253.

Ako radnik ne radi zbog blagdana ili neradnih dana utvrđenih Zakonom, ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Povećanje plaće za rad subotom, nedjeljom, za rad na blagdane i neradne dane međusobno se isključuju, odnosno radniku se isplaćuje povećanje za taj dan koje je za njega povoljnije.

Naknada za vrijeme bolesti

Članak 254.

U slučaju odsutnosti s rada zbog bolesti na teret Poslodavca, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 90% njegove plaće kao da je radio.

Naknada za vrijeme bolovanja na teret Poslodavca za radnike koji ostvaruju rad noću, subotom, nedjeljom, u dane državnih blagdana i neradnih dana koji rade u nejednako mjernom smjenskom radu i posebno stresnom poslu utvrđuje se na osnovi ostvarenog šestomjesečnog prosječnog fonda sati za rad noću, subotom, nedjeljom, rad u dane državnih blagdana i neradnih dana, rad u nejednako mjerno smjenskom radu i rad na posebno stresnim poslovima i ostvareni prekovremeni rad.

Izračun iz prethodnog stavka vrši se na osnovi prethodnih polugodišnjih isplata i to od 1.1. do 30.6. i od 1.7. do 31.12. svake godine za svakog radnika i primjenjuje se narednih šest (6) mjeseci.

Članak 255.

Radniku koji ostvaruje pravo iz **članka 245. ili članka 246.** ovog Ugovora, poslodavac je obvezan isplaćivati naknadu za bolovanje do 42 dana u visini 90%, kao naknadu plaće.

U slučaju bolovanja zbog profesionalne bolesti, nesreće na radu, pregaženja ili usmrćenja osoba na pruzi, radniku pripada naknada plaće u 100% iznosu prethodnog mjeseca, uvećana za porast plaća za tekući mjesec za koji se ista obračunava.

Članak 256.

Radnik kod kojeg je nalazom, mišljenjem i ocjenom nadležnog tijela vještačenja mirovinskog osiguranja utvrđena invalidnost zbog profesionalne nesposobnosti za rad, a nije raspoređen na druge poslove koji u skladu s tom ocjenom odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti ili s njime nije sklopljen ugovor o radu koji odgovara njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti, odnosno radnom vremenu koje je manje od polovice punog radnog vremena, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme bolovanja na teret Poslodavca.

Naknada plaće na teret poslodavca, u slučaju iz stavka 1. ovog članka, utvrđuje se u istoj visini osnovice za naknadu prema propisima HZZO i predstavlja neto iznos za isplatu radniku.

Pravo na naknadu plaće zbog bolovanja na teret poslodavca, u visini iz prethodnog stavka, ima i radnik koji je ispunio uvjete za starosnu mirovinu u skladu s propisima o mirovinskom osiguranju Republike Hrvatske.

Naknada za sate provedene u pripravnosti

Članak 257.

Radnicima kojima je odlukom Uprave Društva određena pripravnost kod kuće, za ostvarene sate pripravnosti, pripada naknada plaće u visini 15% prosječno isplaćene plaće u RH.

Po osnovi pripravnosti kod kuće radniku ne pripada povećanje za rad noću, rad nedjeljom, rad na blagdane i neradne dane i prekovremeni rad.

Ako radnik za vrijeme pripravnosti ostvari sate u obavljanju posla u toku noćnog rada, subotom, nedjeljom i praznikom, ostvaruje dodatak za noćni rad, rad subotom, rad nedjeljom i dodatak za rad na državni praznik ili blagdan za stvarno provedene sate.

Naknada plaće za vrijeme dok nisu provedene mjere ZNR

Članak 258.

Radnik koji odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, a zbog čega su mu neposredno ugroženi život ili zdravlje, ima pravo na naknadu plaće kao da je radio za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove u okviru svog radnog mjesta.

Naknade plaće zbog privremene zabrane ili udaljenja od obavljanja posla

Članak 259.

Ako Poslodavac iz preventivnih razloga mora radniku zabraniti obavljanje poslova koji proizlaze iz članka **237.** ovog Ugovora, osim u slučajevima udaljenja zbog ocjene ovlaštene zdravstvene ustanove, radnik ostvaruje plaću onog radnog mjesta na kojeg se raspoređuje.

Članak 260.

Ako Poslodavac iz preventivnih razloga udalji radnika od obavljanja poslova zbog utvrđivanja činjeničnog stanja radi sprečavanja daljnjeg nanošenja štete, sukladno članku **239.** i **241.** ovog Ugovora i privremeno ga se raspoređuje na drugo radno mjesto, za vrijeme utvrđivanja odgovornosti, radnik dobiva plaću radnog mjesta na kojeg ga se raspoređuje.

Članak 261.

Ako Poslodavac iz preventivnih razloga udalji radnika od obavljanja poslova, sukladno članku **240.** ovog Ugovora, osim u slučajevima udaljenja zbog uživanja alkohola, pod utjecajem droga, psihoaktivnih sredstava i odbijanja utvrđivanja alkohola u njegovom organizmu, radnik ima pravo na naknadu plaće bez dodatka najdulje do kraja smjene.

Ako radnik izjavi, na propisan način, da zbog svog fizičkog ili duševnog stanja nije sposoban obavljati svoj posao, radniku ne pripada naknada plaće, ako mu nije odobreno bolovanje.

Članak 262.

Ako se radnika oslobodi od odgovornosti ili ako se ustanovi da nisu bili ispunjeni propisani uvjeti za zabranu obavljanja poslova ili privremenog udaljenja s njegovog radnog mjesta, radnik ima pravo na razliku plaće i svih pripadajućih dodataka i naknada koje bi ostvario da je radio na svom radnom mjestu, a koje proizlaze iz ovog Ugovora.

Radnik u slučaju iz prethodnog stavka ostvaruje i pravo na naknadu štete sukladno Zakonu.

Ostale naknade plaće

Članak 263.

Radnik ima pravo na naknadu plaće i u slijedećim slučajevima:

- za vrijeme doškolovanja, osposobljavanja, prekvalifikacije, usavršavanja i specijalizacije u zemlji i inozemstvu za potrebe Poslodavca,

- kada ne radi zbog prekida i zastoja u radu bez njegove krivnje,
- za vrijeme odsutnosti s rada radi dobrovoljnog davanja krvi,
- za vrijeme odsutnosti s rada radi sudjelovanja u radu povjerenstva i tijela koja imenuje Poslodavac,
- za vrijeme rada u sindikatu,
- zbog vojne vježbe, vježbe jedinice MUP-a, osposobljavanja i sudjelovanja u obrani i civilnoj zaštiti ili drugih razloga utvrđenih Zakonom.

X. OSIGURANJE RADNIKA

Članak 264.

A/. Naknada za slučaj smrti

Neovisno o osiguranim svotama koje Poslodavcu, kao korisniku osiguranja života za slučaj smrti i doživljenja doznači ugovorni osiguratelj po osnovu zaključenog ugovora, Poslodavac će radnicima (pravnim slijednicima preminulog radnika) isplatiti u neto iznosu:

1. u slučaju smrti uslijed bolesti	3.500,00 EUR
2. u slučaju smrti uslijed nezgode koja je nastupila izvan radnog vremena	3.500,00 EUR
3. u slučaju smrti uslijed nezgode koja je nastupila za vrijeme radnog vremena, odnosno za vrijeme obavljanja posla	12.500,00 EUR

B/. Osiguranje radnika od nezgode

Poslodavac će osiguranje radnika od nezgode ugovarati na rok od jedne godine za sve radnike društva na koje se odnosi Dio II. ovog Ugovora koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.

Osiguranje radnika od nezgode obuhvaća slijedeće rizike (pokriće 24 sata dnevno):

1. trajnu invalidnost / osnovicu za trajnu invalidnost
2. osiguranu svotu za 100 % - tnu invalidnost
3. dnevnu bolničku naknadu (za slučaj bolničkog liječenja kao posljedice nezgode)

Osiguranje od nezgode će se ugovoriti uz najviše iznose po vrstama rizika koje Poslodavac postigne u postupku javne nabave predmetnih usluga osiguranja, polazeći od ukupne godišnje premije u protuvrijednosti 36 EUR po radniku.

Ugovaratelj osiguranja od nezgode je Poslodavac, a Korisnik radnik, tj. Osiguratelj ugovorene osigurane svote isplaćuje izravno radnicima.

U slučaju da ugovoreni iznosi po vrstama rizika osiguranja od nezgode budu niži, Poslodavac će radnicima isplatiti razliku između isplaćenog iznosa od strane Osiguratelja i niže navedenih neto iznosa:

a/. za utvrđeni % trajne invalidnosti uslijed nesretnog slučaja/nezgode za vrijeme obavljanja rada, isti % od osnovice	25.000,00 EUR
b/. za 100%-tnu invalidnost uslijed nesretnog slučaja/nezgode za vrijeme obavljanja rada	30.000,00 EUR

Naprijed navedene neto iznose po vrstama rizika, Poslodavac će radnicima isplatiti i u slučaju da iz bilo kojih razloga ne sklopi ugovor o osiguranju radnika od nezgode.

C/. Dnevna bolnička naknada

Poslodavac će svakom radniku uz predočenje računa na ime radnika ili otpusnog pisma bolnice u kojoj se radnik liječio isplatiti dnevnu bolničku naknadu u visini koju je sklopio s Osiguravateljem ako se radi o posljedici izazvanoj za vrijeme i izvan radnog vremena u visini dogovorenog iznosa ne manjeg od 15 EUR, a kad radnik koristi bolničke usluge zbog bolesti poslodavac će radniku isplatiti dnevnu bolničku naknadu u iznosu od 15 EUR. U slučaju nesreće na poslu poslodavac radniku plaća kompletne liječničke usluge.

Radnici za koje je sklopljen ugovor s Osiguravateljem ne ostvaruju pravo na policu dopunskog osiguranja.

D/. Troškovi specijalističkih pregleda

Poslodavac će radniku nadoknaditi troškove specijalističkih liječničkih pregleda do iznosa od 1.500,00 kn neto po jednom pregledu i to na osnovu ispostavljenog računa o izvršenom specijalističkom pregledu u zdravstvenim ustanovama i kod privatnih zdravstvenih radnika s kojima HZZO ima ili nema sklopljen ugovor o provođenju zdravstvene zaštite.

Račun ispostavljen od strane privatnog zdravstvenog radnika mora glasiti na ime radnika.

Radnik nema pravo na naknadu participacije po jednom medicinskom postupku koja iznosi 50,00 kuna ili manje. Participacije se ne zbrajaju bez obzira što se nalaze na jednoj ili više izdanih potvrda i bez obzira što u tom slučaju zbrojeno iznose više od 50,00 kuna.

Radnici na koje se odnosi **Dio II. ovog Ugovora** ne ostvaruju pravo na policu dopunskog osiguranja.

DIO III.

ODNOSI SA SINDIKATIMA S PRAVOM NA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

Članak 265.

Sindikati s pravom na kolektivno pregovaranje su sindikati koji su sukladno pozitivnim propisima utvrđeni kao reprezentativni sindikat u HŽ Putničkom prijevozu d.o.o.

Poslodavac surađuje s **reprezentativnim** sindikatima na svim područjima zaštite interesa i ostvarivanja prava radnika.

Članak 266.

U odnosima s Poslodavcem sindikat zastupa predsjednik sindikata ili od njega ovlaštena osoba, a u odnosima s organizacijskim jedinicama pored predsjednika sindikata ili od njega ovlaštene osobe sindikat zastupa i sindikalni povjerenik, odnosno ovlašteni sindikalni predstavnik.

Sindikat je obavezan Poslodavcu dostaviti akt o svojoj organizaciji sa imenima osoba ovlaštenih za zastupanje sindikata.

Poslodavac je dužan primiti i saslušati predsjednika sindikata i od njega ovlaštenu osobu.

Nadređeni službenik i drugi poslovodni radnik je dužan primiti i saslušati predsjednika sindikata, ili od njega ovlaštenu osobu, sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

Poslodavac se obvezuje sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, koji svoju dužnost obavlja uz redoviti rad, te člana sindikalnog tijela osloboditi od obaveza obavljanja rada uz naknadu plaće kao da je radio zbog prisustvovanja sindikalnim sastancima, tečajevima,

osposobljavanju, seminarima i sjednicama sindikalnih tijela (Sabora, Središnjeg odbora, Izvršnog odbora, Kongresa, Predsjedništva i sl.).

Kod korištenja prava iz prethodnog stavka, sindikalni povjerenik i član sindikalnog tijela obvezatan je najaviti vrijeme izostanka s rada neposrednom rukovoditelju osam (8) dana unaprijed, uz predočenje potvrde o opravdanosti izostanka, ili poziva mjerodavnog sindikalnog tijela.

U izvanrednim okolnostima sindikalni povjerenik se može pozvati na sindikalne sastanke i u roku kraćem od osam dana. Neposredni rukovoditelj će udovoljiti traženom zahtjevu, osim ako bi isti onemogućavao normalan proces rada.

Članak 267.

U slučaju da se ovisno o broju članova sindikata utvrđuju odnosi između Poslodavca i sindikata, mjerodavan je broj članova za koje Poslodavac obustavlja sindikalnu članarinu, uključujući i privremeno odsutne radnike zbog bolovanja, neplaćenog dopusta i sl.

Članak 268.

Sindikalni povjerenik i **sindikalni dužnosnik** zbog sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj.

Sindikalnom povjereniku i **sindikalnom dužnosniku** za vrijeme obnašanja njegove dužnosti i dvanaest (12) mjeseci po njenom isteku ne može se bez suglasnosti Sindikata otkazati ugovor o radu.

Poslodavac se obvezuje sindikalnog povjerenika po prestanku njegove dužnosti rasporediti na radno mjesto na kojem je radio prije stupanja na sindikalnu dužnost, a ako je radno mjesto ukinuto, Poslodavac će rasporediti bivšeg sindikalnog dužnosnika na drugo odgovarajuće radno mjesto u skladu s njegovom stručnom spremom.

Članak 269.

Poslodavac se obvezuje da će sindikatu s pravom na kolektivno pregovaranje i njegovim podružnicama omogućiti djelovanje u funkciji zaštite kolektivnih prava radnika na način:

- da će poštivati odredbe kolektivnog ugovora
- da će provoditi sve mjere zaštite na radu sukladno propisima, normativima i Zakonu
- da će ovlaštenom sindikalnom povjereniku staviti na raspolaganje, na njegov zahtjev, sve informacije u svezi ostvarivanja i zaštite prava radnika iz radnog odnosa. Ova obaveza uključuje i podatke o plaćama, elementima za njihov izračun, te uplaćenim porezima i doprinosima,
- da će ovlaštenom sindikalnom povjereniku omogućiti pristup svim radnim mjestima kada je taj pristup potreban radi obavljanja sindikalne dužnosti,
- da će ovlaštenom sindikalnom povjereniku omogućiti nazočnost inspekcijskim pregledima i informiranju inspektora o svim zapažanjima u svezi provedbe mjera zaštite na radu.

Članak 270.

Poslodavac se obvezuje da će sindikatu s pravom na kolektivno pregovaranje i njegovim podružnicama bez naknade osigurati slijedeće uvjete za rad:

- prostorije za rad sindikata,
- omogućavanje korištenja fiksne telefonske linije i ostalih linija koje koristi poslodavac u limitiranom iznosu troška,
- dostava službenih glasila i drugih tiskovina koje izdaje društvo, u potrebnom broju primjeraka,
- omogućavanje isticanja sindikalnih obavijesti i drugih obilježja sindikata na oglasnim pločama, kao i dijeljenje biltena i informativnih publikacija među zaposlenima,

- obračun sindikalne članarine i sindikalnog kredita temeljem odgovarajuće dokumentacije, te upućivanje navedenih sredstava na odgovarajuće korisnike i obavješćivanje sindikata o istom.

Odnosi s radničkim vijećem

Članak 271.

Sukladno broju zaposlenih u HŽ Putničkom prijevozu d.o.o., unutar HŽ Putničkog prijevoza d.o.o. utvrđuje se šest (6) radničkih vijeća sukladno Zakonu o radu i to:

- radničko vijeće Zagreb, **za regionalnu jedinicu Zagreb**
- radničko vijeće Varaždin, **za regionalnu jedinicu Varaždin**
- radničko vijeće Vinkovci, **za regionalnu jedinicu Vinkovci**
- radničko vijeće Rijeka, **za regionalnu jedinicu Rijeka**
- radničko vijeće Split, **za regionalnu jedinicu Split**
- radničko vijeće Direkcije.

Kada je sukladno Zakonu o radu ili odredbama ovog Ugovora prije donošenja odluke važne za položaj radnika ili druge odluke ili akta potrebna prethodna suglasnost, mišljenje ili savjetovanje s radničkim vijećem, poslodavac je dužan obratiti se samo radničkom vijeću **regionalne jedinice** odnosno **Direkcije** kojoj pripadaju radnici na koje se odnosi odluka ili akt, kao isključivo nadležnom.

Ako se odluka iz stvaka 2. ovog članka odnosi na sve ili većinu radnika zaposlenih kod poslodavca, odnosno na sve organizacijske jedinice, Poslodavac je dužan pregovarati, savjetovati se i tražiti suglasnost svih radničkih vijeća.

Poslodavac će osigurati adekvatan prostor do 12 m² za rad Radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća. Ukoliko su sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća ili predsjednik radničkog vijeća (ako su provedeni izbori) i sindikalni dužnosnik ista osoba tada je Poslodavac dužan osigurati samo prostor sa osnova jedne funkcije.

Članak 272.

Ukoliko se u Društvu dogovorom sindikata ne provode izbori za radnička vijeća, sindikati s pravom na kolektivno pregovaranje imenovat će povjerenike u funkciji radničkog vijeća i to u Direkciji – jedan (1) povjerenik radničkog vijeća za sve radnike; a u regionalnoj jedinici Zagreb, regionalnoj jedinici Varaždin, regionalnoj jedinici Vinkovci, regionalnoj jedinici Rijeka i regionalnoj jedinici Split – po jedan (1) povjerenik radničkog vijeća za radnike u regionalnoj jedinici na koje se ne odnosi Dio I. ovog Ugovora i po jedan (1) sindikalni povjerenik radničkog vijeća za radnike u regionalnoj jedinici na koje se odnosi Dio II. ovog Ugovora

Povjerenike radničkog vijeća u regionalnoj jedinici za radnike na koje se odnosi Dio I. ovog Ugovora i povjerenika radničkog vijeća u Direkciji imenovat će sporazumno Sindikat željezničara Hrvatske i Sindikat hrvatskih željezničara, s pravima ugovorenim u Dijelu III. ovog Ugovora koji se odnosi na odnos poslodavca sa Sindikatom željezničara Hrvatske i Sindikatom hrvatskih željezničara ovog Dijela Ugovora.

Sindikat željezničara Hrvatske i Sindikat hrvatskih željezničara suglasni su da se Sporazum i imenovanja koja su bila na snazi do potpisivanja ovog Ugovora primjenjuje i dalje.

Povjerenike radničkog vijeća u regionalnoj jedinici za radnike na koje se odnosi Dio II. ovog Ugovora imenovat će Sindikat strojovođa Hrvatske, s pravima ugovorenim u Dijelu III. ovog Ugovora koji se odnosi na odnos poslodavca i Sindikata strojovođa Hrvatske.

Članak 273.

Broj članova radničkog vijeća utvrđuje se prema broju zaposlenih radnika u organizacijskim jedinicama poslodavca:

- do 75 radnika - 1 predstavnik

- od 76-250 radnika - 3 predstavnika
- od 251 i više radnika -7 predstavnika

Poslodavac će osigurati adekvatan prostor za rad radničkog vijeća. Tehničke i administrativno stručne poslove za potrebe radničkog vijeća obavljati će administrativno osoblje poslodavca na trošak poslodavca.

Poslodavac će omogućiti članovima radničkog vijeća osposobljavanje za obavljanje te funkcije, prema odredbama Zakona o radu.

Poslodavac će snositi troškove koji prema Zakonu o radu i ovom Ugovoru nastaju djelovanjem radničkog vijeća.

Članak 274.

Kada je sukladno Zakonu o radu ili odredbama ovog Ugovora prije donošenja odluke važne za položaj radnika ili druge odluke ili akta potrebna prethodna suglasnost, mišljenje ili savjetovanje s radničkim vijećem, poslodavac je dužan obratiti se samo radničkom vijeću one regionalne jedinice odnosno Direkcije kojoj pripadaju radnici na koje se odnosi odluka ili akt, kao isključivo nadležnom poštivajući pri tome nadležnost radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika za pojedino radno mjestu sukladno članka 272. ovog Ugovora.

Ako se odluka iz stavka 2. ovog članka odnosi na sve ili većinu radnika zaposlenih kod poslodavca, odnosno na sve organizacijske jedinice, Poslodavac je dužan savjetovati se i tražiti suglasnost svih radničkih vijeća odnosno sindikalnih povjerenika u funkciji radničkog vijeća.

Članak 275.

Za rad u radničkom vijeću svakom članu pripada naknada plaće za šest (6) radnih sati tjedno, sukladno odredbama ovog Ugovora. Članovi radničkog vijeća mogu jedan drugome ustupati sate, a svi ukupni sati mogu biti objedinjeni, pa se poslovi predsjednika ili povjerenika sindikata u funkciji radničkog vijeća mogu obavljati u punom radnom vremenu o čemu će se sklopiti poseban sporazum.

Članak 276.

Odnosi za zaštitu na radu

Za rad koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu pripada naknada plaće za četiri (4) radna sata tjedno, za rad povjerenika radnika za zaštitu na radu pripada naknada plaće za četiri (4) radna sata tjedno. Sati se mogu ustupati, a svi ukupni sati mogu biti objedinjeni, pa se poslovi imenovanih ili biranih koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu i povjerenika radnika za zaštitu na radu mogu obavljati u punom radnom vremenu o čemu će se sklopiti poseban sporazum

Povjerenici radnika za zaštitu na radu biraju se ili imenuju na vrijeme i na način propisan Zakonom o zaštiti na radu, Zakonom o radu i Pravilnikom o izboru članova radničkog vijeća.

Imenovanje, način imenovanja, broj povjerenika radnika za zaštitu na radu i koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu, kao i uvjeti za njihov rad propisan je ovim Ugovorom.

Članak 277.

Ukoliko se u Društvu dogovorom sindikata ne provedu izbori za povjerenike zaštite na radu, sindikati s pravom na kolektivno pregovaranje imenovat će povjerenike zaštite na radu u svim organizacijskim jedinicama i to: Sindikat željezničara Hrvatske i Sindikat hrvatskih željezničara sporazumno za sve radnike u Direkciji te za radnike u regionalnoj jedinici na koje se ne primjenjuje Dio I. ovog Ugovora uz prava iz Dijela III. ovog Ugovora koji se odnosi na odnos poslodavca sa Sindikatom željezničara Hrvatske i Sindikatom hrvatskih željezničara, a Sindikat strojovođa Hrvatske za radnike u regionalnoj jedinici na

koje se odnosi Dio II. Ugovora, uz prava iz Dijela III. ovog Ugovora koji se odnosi na odnos poslodavca sa Sindikatom strojovođa Hrvatske.

Naknada za poboljšanje životnog standarda radnika

Članak 278.

Iz sredstava poslodavca izdvajaju se jednom godišnje sredstva za poboljšanje životnog standarda radnika, u visini do 180.000,00 kuna, prema financijskim mogućnostima Poslodavca.

Sredstva iz prethodnog stavka raspoređuju se isključivo za susrete radnika poslodavca (sportske, kulturne i slično) koje organiziraju sindikat **odnosno** sindikati koji su **potpisali** ovaj Ugovor u jednakim novčanim iznosima.

Sindikat će najmanje dva (2) mjeseca prije održavanja susreta obavijestiti poslodavca o terminu održavanja susreta, a poslodavac će najkasnije jedan mjesec prije održavanja susreta predviđena sredstva uplatiti na račun sindikata.

Odnos sa Sindikatom željezničara Hrvatske i Sindikatom hrvatskih željezničara

Članak 279.

Sindikat željezničara Hrvatske i Sindikata hrvatskih željezničara imaju pravo na četiri (4) sindikalna dužnosnika za puno radno vrijeme (profesionalni rad) dva iz redova Sindikata željezničara Hrvatske i dva iz redova Sindikata hrvatskih željezničara.

Poslodavac će sa sindikalnim dužnosnicima iz prethodnog stavka sklopiti Aneks ugovora o radu.

Stranke ovog Ugovora suglasne su da se profesionalni rad u sindikatu sukladno odredbama ovog Ugovora regulira posebnim ugovorom između sindikata potpisnika ovog kolektivnog ugovora koji će se dostaviti poslodavcu.

Sindikalni dužnosnici iz stavka 1. ovog Ugovora imaju pravo na besplatnu prijevoznú kartu o trošku poslodavca u prvom razredu za sve pruge i u svim vlakovima na mreži pruga RH (P-1).

Predstavnici sindikata, izuzev onih iz stavka prvog ovog članka, za vrijeme obnašanja dužnosti imaju pravo na korištenje naloga za službeno putovanje u 1. razredu svih vrsta vlakova od mjesta rada do mjesta održavanja sindikalnih aktivnosti i natrag na prugama HŽ-a, bez prava na dnevnicu za službeno putovanje, osim ako rade u povjerenstvu koje je osnovao Poslodavac.

Nalog za službeno putovanje izdaje nadležni rukovoditelj.

Članak 280.

Članovi radničkog vijeća i povjerenici zaštite na radu mogu jedan drugome ustupati sate, a svi ukupni sati mogu biti objedinjeni u punom radnom vremenu o čemu će se sklopiti posebni sporazum.

Osnovica za obračun plaće za sindikalne dužnosnike i sindikalne povjerenike je prosječna bruto plaća kod Poslodavca isplaćena u prethodnom mjesecu.

Sindikalni dužnosnici imaju prvo na uvećanu osnovnu plaću za dodatak 0,5% za svaku navršenu godinu staža.

Sindikat željezničara Hrvatske i Sindikat hrvatskih željezničara imenuju svaki po jednog sindikalnog dužnosnika koji imaju pravo na plaću s koeficijentom **2,0** odnosno na plaću svojeg radnog mjesta, ako je to za njega povoljnije i po jednog sindikalnog dužnosnika koji ima pravo na plaću s koeficijentom 1,9 odnosno na plaću svojeg radnog mjesta, ako je to za njega povoljnije.

Predsjednik radničkog vijeća, odnosno sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća, koji svoju dužnost obavlja u punom radnom vremenu, ima pravo na plaću s koeficijentom 1,7 odnosno na plaću svojeg radnog mjesta, ako je to za njega povoljnije.

Koordinator povjerenika ZNR koji svoju dužnost obavlja u punom radnom vremenu ima pravo na plaću sa koeficijentom 1,7 odnosno na plaću svojeg radnog mjesta, ako je to za njega povoljnije.

Članak 281.

Predsjednik radničkog vijeća, odnosno sindikalni povjerenik, koji svoju dužnost obavlja izvan redovnog fonda sati ima pravo na naknadu plaće s koeficijentom 1,7 za te sate.

Koordinator povjerenika radnika ZNR koji svoju dužnost obavlja izvan redovnog fonda sati ima pravo naknade plaće s koeficijentom 1,7 za te sate.

Osnovica za obračun plaće je prosječna bruto plaća u društvu isplaćena prethodni mjesec.

Članak 282.

Povjerenik radnika za ZNR koji svoju dužnost obavlja uz redoviti rad unutar redovnog fonda sati i ima pravo na naknadu plaće s koeficijentom 1,7 za te sate. Osnovica za obračun naknade plaće za te sate je cijena sata rada tog radnika.

Ostvarivanje prava iz stavka 1. isključuje pravo radnika da na ime obavljanja dužnosti povjerenika za ZNR ostvaruje pravo na prekovremeni rad.

Članak 283.

Glavni sindikalni povjerenik koji svoju dužnost obavlja uz redoviti rad ima pravo na uvećanje plaće 20% za sve sate rada. Ovo uvećanje odnosi se na 14 glavnih sindikalnih povjerenika (7 povjerenika iz Sindikata hrvatskih željezničara i 7 povjerenika iz Sindikata željezničara Hrvatske).

Članak 284.

Pravo na rad u Sindikatu za puno radno vrijeme (profesionalni rad) imaju ukupno, dva sindikalna dužnosnika iz redova Sindikata željezničara Hrvatske i dva sindikalna dužnosnika iz redova Sindikata hrvatskih željezničara.

Poslodavac će sa sindikalnim dužnosnicima iz prethodnog stavka sklopiti Aneks ugovora o radu.

Stranke ovog Ugovora suglasne su da se profesionalni rad u sindikatu sukladno odredbama ovog Ugovora regulira posebnim ugovorom između sindikata potpisnika ovog Ugovora koji će se dostaviti poslodavcu.

Članak 285.

Sindikat hrvatskih željezničara i Sindikat željezničara Hrvatske imaju pravo imenovati povjerenike za ZNR i koordinate povjerenika radnika za ZNR na sljedeći način:

Za Upravu društva imenovati će 4 povjerenika za ZNR i jednog koordinatora povjerenika radnika za ZNR.

U regionalnoj jedinici Rijeka imenovati će 5 povjerenika radnika za ZNR i jednog koordinatora povjerenika radnika ZNR.

U regionalnoj jedinici Split imenovati će 5 povjerenika radnika za ZNR i jednog koordinatora povjerenika radnika za ZNR.

U regionalnoj jedinici Varaždin imenovati će 4 povjerenika radnika za ZNR i jednog koordinatora povjerenika radnika za ZNR.

U regionalnoj jedinici Vinkovci imenovati će 5 povjerenika radnika za ZNR i jednog koordinatora povjerenika radnika za ZNR .

U regionalnoj jedinici Zagreb imenovati će 11 povjerenika radnika za ZNR i jednog koordinatora povjerenika radnika za ZNR.

Sindikat željezničara Hrvatske i Sindikat hrvatskih željezničara suglasni su da se Sporazum i imenovanja koji su bili na snazi do potpisivanja ovog Ugovora primjenjuje i dalje.

Članak 286.

Predsjednici radničkih vijeća, sindikalni povjerenici u funkciji radničkih vijeća, koordinatori povjerenika radnika za ZNR i profesionalni sindikalni povjerenici ostvaruju i sva ostala prava koja im pripadaju temeljem Pravilnika o radu, Ugovora o radu (pravo na isplatu regresa za godišnji odmor i to bez obzira na način isplate istoga, prijevoz na posao, jubilarne nagrade, solidarne pomoći i prava na naknadu štete nastale za vrijeme i u svezi s obavljanjem sindikalne dužnosti, profesionalnih i onih redovnih, te ostala materijalna prava).

Odnos poslodavca sa Sindikatom strojovođa Hrvatske

Članak 287.

Sindikat strojovođa Hrvatske ima pravo imenovati tri (3) sindikalna dužnosnika za puno radno vrijeme (profesionalni rad).

Poslodavac će sa sindikalnim dužnosnikom, koji se odluči za profesionalni rad, sklopiti aneks ugovora o radu.

Sindikalnom dužnosniku pripada plaća u visini cijena sata rada radnog mjesta na kojem je zaposlen kod poslodavca uvećana za koeficijent 1,9.

Ako se sindikalni dužnosnici nisu opredijelili za profesionalni rad, Poslodavac se obvezuje da će ih osloboditi od obveza obavljanja rada uz naknadu plaće kao da rade zbog prisustvovanja sindikalnim sastancima, tečajevima, osposobljavanju, seminarima i sjednicama sindikalnih tijela (Sabora, Središnjeg odbora, Izvršnog odbora, Kongresa, Predsjedništva i sl.), te za potrebe obavljanja drugih dužnosti radi ostvarivanja sindikalnih dužnosti sukladno pozitivnim propisima RH.

Sindikalni dužnosnici iz stavka 1. ovog Ugovora imaju pravo na besplatnu prijevoznu kartu o trošku poslodavca u prvom razredu za sve pruge i u svim vlakovima na mreži pruga RH (P-1), bez obzira da li obavljaju djelatnost profesionalno ili ne.

Ukoliko Sindikat strojovođa Hrvatske ne iskoristi pravo na imenovanje sindikalnog dužnosnika neiskorišteni sati se mogu rasporediti na sindikalne povjerenike, a najviše do 160 sati za svakog neimenovanog dužnosnika.

Članak 288.

Sindikat strojovođa Hrvatske ima pravo na **20** sindikalnih povjerenika od čega **5** sindikalnih povjerenika u funkcija radničkog vijeća i **15** sindikalnih povjerenika.

Sindikalni povjerenici za vrijeme obnašanja dužnosti imaju pravo na korištenje naloga za službeno putovanje u 1. razredu svih vrsta vlakova od mjesta rada do mjesta održavanja sindikalnih aktivnosti i natrag na prugama HŽ-a, bez prava na dnevnicu za službeno putovanje, osim ako rade u povjerenstvu koje je osnovao Poslodavac.

Nalog za službeno putovanje izdaje nadležni rukovoditelj.

Članak 289.

Sindikalni povjerenici ostvaruju pravo na minimalno **24** sati mjesečno za rad u radničkom vijeću.

Sindikalni povjerenici mogu jedan drugome ustupiti sate, a svi ukupni sati mogu biti objedinjeni. Na osnovu tako objedinjenih sati sindikalni povjerenici u funkciji radničkog vijeća mogu obavljati u punom radnom vremenu o čemu će se sklopiti poseban sporazum.

Sindikalni povjerenici u funkciji radničkih vijeća ostvaruju i sva druga prava iz ovog Ugovora, Pravilnika o radu te pravo na puni staž s uvećanim trajanjem.
Poslodavac i sindikalni povjerenik sklopiti će aneks ugovora o radu.

Članak 290.

Sindikalnom povjereniku **za rad u radničkom vijeću i sindikalnom povjereniku Sindikata strojovođa Hrvatske** za vrijeme obavljanja ove dužnosti pripada pravo na plaću i dodatke na plaću kako je to utvrđeno ovim Kolektivnim ugovorom, ovisno o radnom mjestu na kojem radi, te mjesečni dodatak na ovu plaću u iznosu od 1000,00 kuna neto.

Sati za rad na poslovima sindikalnog povjerenika ne mogu se računati za izračun prekovremenog rada niti kao dodatak stvarno ostvarenim satima.

Sindikalni povjerenik za rad u radničkom vijeću ako poslove obavlja u punom radnom vremenu ostvaruje pravo na plaću u visini cijene sata rada radnog mjesta na kojem je zaposlen kod poslodavca uvećana za koeficijent 1,7.

Članak 291.

Sindikat strojovođa Hrvatske ima pravo imenovati povjerenike zaštite na radu, koordinatora povjerenika zaštite na radu i glavnog povjerenika zaštite na radu za radna mjesta na koja se odnosi Dio 2. (osim radnih mjesta u Direkciji). Povjerenici ZNR mogu se imenovati u: Varaždinu, Zaboku, Osijeku, Vinkovcima, Slavonskom Brodu, Novoj Kapeli, Novskoj, Koprivnici, Bjelovaru, Virovitici, Sisku, Zagrebu, Karlovcu, Ogulinu, Rijeci, Puli, Kninu, Šibeniku i Splitu. Koordinator povjerenika ZNR imenovat će se u svakoj **regionalnoj jedinici** po jedan. Jedan od koordinatora ZNR imenovat će se glavnim povjerenikom ZNR.

Članak 292.

Koordinator zaštite na radu **glavni povjerenik** koji ovu dužnost obavlja profesionalno ostvaruje pravo na **plaću u visini cijene sata rada radnog mjesta na kojem je zaposlen kod poslodavca uvećana za koeficijent 1,7.**

Povjerenicima i koordinatorima zaštite na radu za vrijeme obavljanja ove dužnosti pripada pravo na plaću i dodatke na plaću kako je to utvrđeno ovim Kolektivnim ugovorom, ovisno o radnom mjestu na kojem radi, te mjesečni dodatak na ovu plaću u iznosu od **1.000,00** Kuna neto.

Sati za rad na poslovima povjerenika zaštite na radu ne mogu se računati za izračun prekovremenog rada niti kao dodatak stvarno ostvarenim satima.

Članak 293.

Koordinatori zaštite na radu i povjerenici zaštite na radu za vrijeme obnašanja dužnosti imaju pravo na korištenje naloga za službeno putovanje u 1. razredu na željezničkoj mreži Hrvatske od mjesta rada do mjesta održavanja aktivnosti s pravom na dnevnicu.

Nalog za službeno putovanje izdaje nadležni rukovoditelj.

Članak 294.

Sindikalni povjerenik ako obavlja ulogu koordinatora, povjerenika zaštite na radu i sindikalnog povjerenik ima pravo koristiti povoljnije pravo na naknadu za rad i sate rada prije navedenih poslova, ali se isti ne mogu udvostručavati osim ako radnik nije odlučio obavljati prije navedene poslove kao sindikalni dužnosnik iz čl. 287. ovog Ugovora ili ako su mu ustupljeni sati za rad sindikalnog dužnosnika.

Poslodavac se obvezuje 2 puta godišnje po 2 dana, uz naknadu plaće kao da rade, osloboditi od rada članove Nadzornog odbora sindikata.

Član Nadzornog odbora dužan je o tome obavijestiti Poslodavca 3 dana unaprijed uz predočenje poziva za sjednicu Nadzornog odbora.

DIO IV.

ISPLATA PLAĆE

Članak 295.

Radniku poslodavac isplaćuje plaću jednom mjesečno do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

U slučaju prekoračenja bilo kojeg roka utvrđenog ovim Ugovorom, poslodavac je obavezan svakom radniku isplatiti zakonom utvrđene zatezne kamate.

Isplata kamata, iz stavka 1. ovog članka, vrši se sa isplatom slijedeće plaće, uz posebnu naznaku na platnoj listi svakog radnika.

Dnevnice za službeno putovanje isplaćuju se temeljem putnog naloga s prilogom zajedno s plaćom.

Radnici upućeni na službeno putovanje mogu podići akontaciju u visini procijenjenih troškova službenog puta.

Naknada za službeno putovanje voznog osoblja (kilometraža) isplaćuje se do 10. u mjesecu.

Članak 296.

Isplata plaće radnika vrši se putem banke za koju se radnik sam odluči.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 297.

Sastavni dio ovog Ugovora čine:

1. **Prilog 1** - Cijene sata rada
2. **Prilog 2** - Ugovor o radno pravnoj zaštiti radnika od poslovno uvjetovanih otkaza
3. **Prilog 3** - Popis mjesta rada na kojima se biraju, odnosno imenuju koordinatori i povjerenici radnika za ZNR **sindikata SHŽ i SŽH**

Članak 298.

Ovaj Ugovor potpisuju ovlašteni predstavnici poslodavca i sindikata zastupljenih u Pregovaračkom odboru sindikata za sklapanje Ugovora.

Ovom Kolektivnom ugovoru mogu pristupiti i drugi sindikati zastupljeni u Društvu koji nisu u pregovaračkom odboru, a nakon objave ovog Ugovora.

Prava ugovorena u Dijelu III. ovoga Ugovora ostvaruju sindikati potpisnici ovoga Ugovora.

Članak 299.

Poslodavac i sindikati imenuju Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Ugovora i praćenje njihove primjene.

Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Ugovora i praćenje njihove primjene čini paritetni broj predstavnika Sindikata i predstavnika Poslodavca i to **tri** člana sindikata i **tri** člana Poslodavca.

Povjerenstvo svoje odluke donosi većinom glasova.

Stranke Ugovora dužne su se pridržavati danog tumačenja.

Ukoliko Povjerenstvo ne bude moglo donijeti odluku zbog podijeljenosti glasova tumačenje će se povjeriti arbitraži.

Članak 300.

Svaka strana ovog Ugovora ovlaštena je predložiti njegove izmjene i dopune.

Prijedlog izmjena i dopuna iz prethodnog stavka mora biti podnesen u pisanom obliku i obrazložen.

Stranka kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se o prijedlogu očitovati predlagatelju izmjene ili dopune u roku trideset dana od dana primitka prijedloga izmjene i dopune.

Prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora koji je odbijen ne može se ponoviti prije isteka roka od tri mjeseca od dana primitka očitovanja kojim se prijedlog odbija.

Članak 301.

Ovaj Ugovor objavit će se u Službenom vjesniku HŽ Putničkog prijevoza d.o.o., a primjenjuje se od dana potpisivanja do 1. siječnja 2015. godine.

Pravna pravila ovog Ugovora produženo se primjenjuju do sklapanja novoga, ali najduže tri mjeseca od isteka roka na koji je ovaj Ugovor sklopljen.

Članak 302.

Pregovore o sklapanju novog Kolektivnog ugovora stranke će započeti početkom travnja 2014. godine.

Članak 303.

Stranke suglasno utvrđuju da poslodavac neće isplatiti regres, božićnicu i uskrsnicu utvrđenu čl. 157., 158 i 159. u 2013. godini i 2014. godini.

Članak 304.

Radnici koji su stekli pravo na zadržavanje plaće uslijed stupanja na snagu Pravilnika o organizaciji HŽ Putničkog prijevoza d.o.o. od 1. rujna 2012. godine zadržavaju plaću osim ukoliko kasnijim izmjenama i dopunama Pravilnika o organizaciji HŽ Putničkog prijevoza d.o.o. nije došlo do promjene uvjeta za radna mjesta na koji su raspoređeni a Odlukom poslodavca, ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o radu je određena veća plaća od one koje je određena u Prilogu 2. Aneksa V. Kolektivnog ugovora HŽ Putničkog prijevoza d.o.o., ili ukoliko su uslijed izmjena i dopuna Pravilnika o organizaciji HŽ Putničkog prijevoza d.o.o. raspoređeni na druga radna mjesta.

Članak 305.

Stranke ovog Ugovora suglasne su da se za razdoblje primjene ovog Ugovora cijene sata rada povećavaju za svaku započetu godinu do 6% (šest posto), prema mogućnosti Poslodavca, te da se o povećanju cijena sata rada pregovara svake godine za slijedeću godinu, s tim da je minimalna korekcija jednaka povećanju potrošačkih cijena u Republici Hrvatskoj, prema objavljenim podacima Državnog zavoda za statistiku za svaku kalendarsku godinu za vrijeme važenja ovog Ugovora.

Članak 306.

Ovaj Ugovor sastavljen je u osam istovjetnih primjeraka od kojih svaka strana zadržava po jedan primjerka, a dva primjerka se dostavljaju Gospodarsko - socijalnom vijeću.

U Zagrebu, 31. listopada 2013. godine

Sindikati:

1. Sindikat željezničara Hrvatske

v.r.

Zoran Maršić

2. Sindikat hrvatskih željezničara

v.r.

Ivan Forgač

3. Sindikat strojovođa Hrvatske

v.r.

Nenad Mrgan

**HŽ Putnički prijevoz d.o.o
Predsjednik Uprave**

v.r.

Dražen Ratković, dipl.ing.

Član Uprave

v.r.

mr. Robert Frdelja, dipl.ing.

Član Uprave

v.r.

mr. Siniša Balent