Na temelju članka 192. - 204. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17 i 98/19) i Konvencija MOR broj 87, 98 i 111, reprezentativni sindikati: Sindikat infrastrukture Hrvatskih željeznica, Sindikat željezničara Hrvatske i Sindikat prometnika vlakova Hrvatske (dalje: Sindikati) i Uprava HŽ Infrastrukture d.o.o. (dalje: Poslodavac, Društvo), sklopili su dana ___. svibnja 2020. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR HŽ INFRASTRUKTURE d.o.o.

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava, obveze i odgovornosti iz rada i na temelju rada radnika u HŽ Infrastrukturi d.o.o., kao i prava, obveze i odgovornosti HŽ Infrastrukture d.o.o. (u daljnjem tekstu: Poslodavac, Društvo) sukladno Konvencijama MOR-a i Zakonu o radu.

Ovim Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze njegovih potpisnika te pitanja iz radnih odnosa ili ona u vezi s radnim odnosima.

Članak 2.

Izrazi koji se koriste u ovom Ugovoru, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 3.

Pod pojmom "radnik" u smislu ovoga Ugovora smatra se fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Društvo na temelju ugovora o radu.

Kada je ostvarenje određenih prava iz radnog odnosa uvjetovano radnim stažem/radom kod Poslodavca, Poslodavcem se u smislu ovoga Ugovora pored HŽ Infrastrukture d.o.o. i njezinih ovisnih društava smatraju i HŽ Hrvatske željeznice d.o.o., ostala društva nastala podjelom HŽ Hrvatskih željeznica d.o.o. te njihova ovisna društva, HŽ Hrvatske željeznice Holding d.o.o. kao i društva prednici HŽ Hrvatskih željeznica d.o.o.

Članak 4.

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 koja 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.

Članak 5.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu temeljem pravilnika kojim se uređuje sadržaj i način vođenje evidencije o radnicima.

Poslodavac je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 2. ovoga članka.

Članak 6.

Poslodavac je obvezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama koje Poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, sukladno Zakonu o zaštiti na radu i drugim propisima i općim aktima poslodavca iz zaštite na radu.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Članak 7.

U radnom odnosu Poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu, Zakona o zaštiti na radu i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, ovog Ugovora i pravilnika o radu.

Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, ovaj Ugovor i pravilnik o radu moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima.

Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, ovim Ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, a koje nije uređeno Zakonom o radu ili drugim zakonom, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora, opći propisi obveznoga prava.

Članak 8.

Sklapanjem ovog Kolektivnog ugovora stvorit će se između ugovornih strana potpisnica ovog Kolektivnog ugovora obvezno-pravni odnosi, koji se mogu mijenjati samo pod uvjetima utvrđenim ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 9.

Pri podjeli, spajanju, izdvajanju ili drugoj statusnoj promjeni Poslodavca, na radnike će se, do sklapanja novog kolektivnog ugovora, primjenjivati ovaj Ugovor, ali ne kraće od godinu dana od dana nastupanja statusnih promjena i primjenjuje se povoljnije pravo za radnika.

Članak 10.

Ovaj Ugovor sastoji se od dva dijela, i to:

I. DIO

RADNO PRAVNI ODNOSI

1. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

2. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI
3. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA
4. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD
5. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD
6. RADNO VRIJEME
7. ODMORI I DOPUSTI
8. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM
9. NAKNADA ŠTETE
10. PRESTANAK UGOVORA O RADU
11. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA
12. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA I ZABRANA DISKRIMINACIJE
13. PRIVREMENO RASPOREĐIVANJE RADNIKA
14. PRIVREMENA ZABRANA OBAVLJANJA POSLOVA
15. PRIVREMENO UDALJENJE RADNIKA
16. RADNI UVJETI I ZAŠTITA NA RADU

II. DIO

PLAĆA, DODACI PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1. PLAĆA
2. DODACI PLAĆE
3. NAKNADE PLAĆE
4. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA
5. ODNOSI SA SINDIKATOM, RADNIČKIM VIJEĆEM I POVJERENICIMA ZA ZNR

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

PRILOG 1. Rangovi pruga i rangovi kolodvora

PRILOG 2. Cijene sata rada

PRILOG 3. Radno pravna zaštita od poslovno uvjetovanih otkaza

PRILOG 4. Radna mjesta koja participiraju pravo iz članka 161.

PRILOG 5. Popis sindikalnih povjerenika iz članka 214.

PRILOG 6. Pravilnik o raspisivanu i provedbi internog natječaja u HŽI d.o.o. pri popunjavanju slobodnih radnih mjesta

PRILOG 7. Poslovnik o radu povjerenstva za tumačenje i praćenje primjene kolektivnog ugovora
PRILOG 8. Popis radnih mjesta na poslovima s posebnim uvjetima rada

I. DIO

RADNO PRAVNI ODNOSI

1. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 11.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ako Poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti Poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako Poslodavac ne dokaže suprotno.

Članak 12.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom o radu.

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

Članak 13.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito kada se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog 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.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili ovim Ugovorom.

Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

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

Članak 14.

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 s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 (osam) dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

Članak 15.

Ugovorom o radu Poslodavac ima obvezu, pored Zakonom o radu utvrđenih uglavaka, utvrditi i sljedeće:

- trajanje pripravničkog staža,
- raspored radnog vremena (jednokratno, dvokratno, smjenski rad, nejednakomjerni 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 16.

Slobodna radna mjesta u Društvu mogu se popunjavati putem internog oglas koji se objavljuje na oglasnim pločama organizacijskih jedinica i na internoj web stranici Poslodavca.

Popunjavanje slobodnih radnih mjesta u skladu sa stavkom 1. ovog članka provoditi će se sukladno internom aktu Poslodavca koji je u Prilogu 6. ovog ugovora.

Članak 17.

Ako su zakonom, drugim propisom, ovim Ugovorom ili pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanima Zakonom o radu i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenoga zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 3. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 3. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Na osobu koja se stručno osposobljava za rad se primjenjuju odredbe o radnim odnosima ovoga i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

Članak 18.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom radnog odnosa 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.

U tijeku rada Poslodavac je dužan upućivati radnike na zdravstvene preglede, kada je to posebnim propisom, odnosno općim aktom Poslodavca propisano.

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. i 3. ovog članka ne snosi radnik, izuzev troškova izvanrednih liječničkih pregleda na koje se radnik upućuje zbog skrivljenog ponašanja radnika.

Članak 19.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka, ne mora se odgovoriti.

2. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Članak 20.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Ako je poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i ćudoređa te vjeroispovijesti radnika.

Članak 21.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Pravilnikom o radu utvrđuje se koji se podaci smiju prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

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

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Poslodavac će uz suglasnost radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

Poslodavac, osoba iz stavka 5. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

3. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 22.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

U sporu između Poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi odgovarajući.

Ako poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 3. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Dodatak ugovora o radu iz stavka 3. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Članak 23.

Rodiljna i roditeljska prava radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

Članak 24.

Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti Poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Na način iz stavka 3. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 25.

Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je Poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada.

4. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 26.

Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 27.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 3. ovoga članka odgovarajući.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Članak 28.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća.

U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Članak 29.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 28. ovoga Ugovora ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu.

Radnik iz stavka 1. ovog članka koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 28. ovog Ugovora ima pravo na otpremninu, ali ne u dvostrukom iznosu iz prethodnog stavka ovog članka.

Članak 30.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Poslodavac.

5. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 31.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

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

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe o otkazu ugovora o radu, osim odredbi koje se odnose na oblik, dostavu i obrazloženje otkaza, početak tijeka otkaznog roka i sudski raskid ugovora o radu.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je sedam dana.

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Članak 32.

Radnik ima pravo i obvezu stručno se usavršavati za potrebe rada. Poslodavac može uputiti radnika na školovanje samo u skladu s programom obrazovanja, koji donosi uz savjetovanje s radničkim vijećem.

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

Članak 33.

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 je osiguran smještaj pripada mu pravo na 70% dnevnice uz nalog za službeno putovanje s prilogom. Ako je školovanje organizirano izvan radnog vremena (školovanje uz rad), tada Poslodavac osigurava radniku odsutnost s posla i to:

- za svaki ispit SSS 1 radni dan
- za završni ispit do SSS 2 radna dana
- za svaki ispit VŠS (univ. bacc. struke/univ. bacc. ing. struke/struč. bacc. struke/struč. bacc. ing. struke/struč. pristupnik) ili VSS (mag. struke/mag. ing. struke/specijalist struke/specijalist ing. struke) 2 radna dana
- za diplomski ispit VŠS ili VSS 3 radna dana
- za poslijediplomski ispit 2 radna dana
- za državni stručni ispit i pravosudni ispit 4 radna dana
- za obranu magistarskog ili doktorskog rada 5 radnih dana.

Članak 34.

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

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

Članak 35.

Poslodavac i radnik sklapaju posebni ugovor kojim se reguliraju međusobna prava i obveze za vrijeme i nakon završenog programa obrazovanja.

Članak 36.

Poslodavac može rasporediti radnika na drugo radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi ukoliko radnik odbije školovanje radi stjecanja stručne spreme koja se traži odnosno koja je propisana za radno mjesto na koje je raspoređen.

Članak 37.

Poslodavac će sukladno svojim potrebama i financijskim mogućnostima osigurati stručno usavršavanje radnika kroz sudjelovanje na stručnim seminarima i kroz druge slične oblike obrazovanja prema godišnjem planu.

Kod uvođenja novih tehnologija poslodavac će po potrebi u projektni tim uvođenja novih tehnologija uključiti i predstavnike izvršnih radnika koji će obavljati poslove nakon uvođenja novih tehnologija.

Članak 38.

Poslodavac može primiti na stručnu praksu učenike i studente iz škola i sa fakulteta za zanimanja sukladno djelatnosti Poslodavca, u broju koji je određen Planom izobrazbe.

Članak 39.

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

S pripravnikom se u pravilu sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme.

S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ako kod Poslodavca postoji potreba za zapošljavanjem radnika na poslovima za koje se pripravnik osposobljava.

Članak 40.

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 do 6 mjeseci
- pripravnik sa višom stručnom spremom (odnosno: univ. bacc. struke/univ. bacc. ing. struke/struč. bacc. struke/struč. bacc. ing. struke/struč. pristupnik) od 8 do 10 mjeseci
- pripravnik sa visokom stručnom spremom (odnosno: mag. struke/mag. ing. struke/specijalist struke/specijalist ing. struke)od 10 do 12 mjeseci.

Duljina pripravničkog staža određuje se ugovorom o radu, a program pripravničkog staža unutar tih razdoblja definira sadržaj i faze provedbe.

Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s rada (bolesti, služenje vojne službe i sl.)

ako je ukupna odsutnost trajala dulje od 30 (trideset) dana.

Članak 41.

Za pripravnike koji se osposobljavaju za obavljanje poslova neposredno vezanih za sigurnost željezničkog prometa, duljina i način provođenja pripravničkog staža propisani su posebnim aktima koji definiraju stručno osposobljavanje izvršnih radnika.

Za radnike koji su radnom odnosu kod Poslodavca, a za koje postoji potreba obavljanja pripravničkog staža, duljina i način provođenja pripravničkog staža propisuju se internim aktom Poslodavca.

Članak 42.

Pripravnik se osposobljava za samostalan rad pod nadzorom mentora kojeg imenuje Poslodavac, a koji mora biti iste struke i imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik te najmanje 5 (pet) godina radnog iskustva .

Iznimno, Poslodavac može imenovati mentora drugih struka ukoliko se radi o zanimanjima u interdisciplinarnim programima ili u pojedinim fazama stažiranja koja se provode u područjima vezanim za obavljanje poslova vlastite struke.

Članak 43.

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

Stručni ispit se polaže pred ispitnim povjerenstvom od 3 (tri) člana koje imenuje Poslodavac. Članovi ispitnog povjerenstva moraju imati položen adekvatan stručni ispit i najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju.

Članovi ispitnog povjerenstva moraju imati najmanje 5 (pet) godina radnog iskustva u struci.

Sadržaj Programa stažiranja i polaganja stručnog ispita, kao i način stažiranja i polaganja stručnog ispita regulira se posebnim općim aktom Poslodavca ili se donosi prilikom zapošljavanja pripravnika sa zanimanjima stečenim u interdisciplinarnim programima obrazovanja ili u zanimanjima koja nisu iz područja osnovnih djelatnosti poslodavca.

6. RADNO VRIJEME

Članak 44.

Odredbe ovog Ugovora koje se odnose na najduže trajanje tjednog radnog vremena, razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena iz čl. 66 st. 8 Zakona o radu, noćnom radu, dnevnom i tjednom odmoru, ne primjenjuju se na radnike koji imaju status nadređenog radnika kod Poslodavca, a što će se regulirati ugovorom o radu s nadređenim radnikom i posebnom odlukom Uprave.

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

Radno vrijeme može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima te u smjenama (turnusu) i nejednakomjernom smjenskom radu.

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

O rasporedu radnog vremena Poslodavac odlučuje pisanom odlukom uz prethodno savjetovanje sa radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća.

Ako je radno vrijeme nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do pedeset sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od šest uzastopnih mjeseci, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Ako radniku prestaje radni odnos istekom ugovora o radu na određeno vrijeme, a radio je duže od ugovorenog punog odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od šest mjeseci iz stavka 7. ovog članka.

Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena, najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika.

Prekid rada kolodvora (službenog mjesta) ne može biti kraći od pet sati.

Članak 45.

U radno vrijeme koje ne ulazi u mjesečni fond sati radnika računa se i stvarno provedeno vrijeme koje proizlazi:

- zbog obveznog poučavanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja u skladu sa planom poučavanja,
- zbog periodičnog izvanrednog provjeravanja znanja, osim u slučaju ponavljanja ispita
- zbog periodičnog i izvanrednog zdravstvenog pregleda osim u slučaju da je radnik upućen na izvanredni pregled zbog uživanja alkohola ili drugih opojnih sredstava
- zbog primopredaje osoblja kod kojega je primanje i predaja posla propisana

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

- zbog prekida i zastoja u radu koji su utvrđeni zakonom
- zbog rada u tijelima Poslodavca i tijelima sindikata sukladno odredbama ovog Ugovora

Članak 46.

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

Članak 47.

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 48.

Poslodavac uz savjetovanje s radničkim vijećem može uvesti klizno radno vrijeme ukoliko to priroda poslova omogućuje, s najviše 120 (sto dvadeset) minuta odstupanja na početku odnosno završetku rada.

Članak 49.

U slučaju da radnik radi kraće od punog radnog vremena, radi njege djeteta ili radi njege teže hendikepiranog djeteta, početak i završetak radnog vremena utvrdit će se dogovorom između radnika i Poslodavca.

U slučaju spora o početku i završetku radnog vremena iz prethodnog stavka ovog članka Poslodavac će o tome zatražiti suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća.

Članak 50.

Puno radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.

Puno radno vrijeme iznosi u pravilu 8 (osam) sati dnevno, ali ne manje od 6 (šest) sati. Radno vrijeme u tjednu raspoređuje se u pravilu u 5 (pet) uzastopnih radnih dana.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je Poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Članak 51.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.

Radnik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako Poslodavac radniku za takav rad da pisanu suglasnost.

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

Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Članak 52.

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.

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

Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovog članka može biti raspoređen do punog radnog vremena da radi na nekim drugim poslovima.

Skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Članak 53.

Ovim Ugovorom utvrđuje se pravo na skraćeno radno vrijeme i za druga radna mjesta za koja će se u zakonom predviđenom postupku utvrditi štetnost utjecaja na zdravlje.

Temeljem prethodnog stavka i nakon provedenog postupka posebnom odlukom utvrdit će se popis tih radnih mjesta.

Članak 54.

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

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

Prekovremeni rad ne može trajati dulje od 10 (deset) sati tjedno i ne ulazi u preraspodjelu.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 250 (dvjesto pedeset) sati godišnje.

Poslodavac mora radniku platiti obavljen prekovremeni rad u skladu sa ovim Ugovorom, osim ako se radnik pisano, u dogovoru sa poslodavcem, ne odluči da će prekovremene sate koristiti kao slobodne sate.

U slučaju da radnik prekovremene sate u dogovoru s Poslodavcem koristiti za oslobađanje u odnosu 1:1, radniku se obračunava i plaća pripadajući dodatak za prekovremeni rad.

U slučaju da radnik prekovremene sate u dogovoru s Poslodavcem koristiti za oslobađanje u odnosu 1:1,5, radniku ne pripada dodatak za prekovremeni rad.

Ako je radnik odlučio koristiti prekovremene sate koje je odradio u noćnom radu, subotom, nedjeljom ili na blagdan,

kao slobodne sate, dodatak za rad subotom, nedjeljom, blagdanom i noćni rad se radniku obračunava i isplaćuje plaćom za mjesec u kojem je odradio prekovremene sate.

Članak 55.

Prekovremenim radom smatrat će se vrijeme koje radnik, kojemu je određena pripravnost, provede na radnom mjestu obavljajući poslove po pozivu Poslodavca.

Rad radnika na poziv Poslodavca u vrijeme kada je radnik oslobođen od rada smatrat će se prekovremenim radom ako se rad obavlja izvan punog radnog vremena od 40 sati tjedno.

Članak 56.

Svako obavljanje poslova i radnih zadataka radnika u vremenu između 22 (dvadeset i dva) sata i 6 (šest) 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 (jedan) tjedan.

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

Članak 57.

Preraspodjela radnog vremena je tromjesečna.

Poslodavac može najviše do 12 (dvanaest) sati rada preko mjesečnoga fonda sati ili 12 (dvanaest) dopisanih sati do mjesečnog fonda sati prenositi u sljedeće mjesečno razdoblje rada. Na kraju tromjesečnog razdoblja svi sati rada koji su ostvareni preko tromjesečnog fonda sati biti će plaćeni kao prekovremeni rad.

Pripadajuća uvećanja plaće (dodatci, osim dodatka za prekovremeni rad) za sate iz stavka 2. ovoga članka obračunat će se i platiti za mjesec u kojemu su i ostvareni.

Razdoblja tromjesečne preraspodjele radnog vremena su sljedeća:

- siječanj-veljača-ožujak
- travanj-svibanj-lipanj
- srpanj-kolovoz-rujan
- listopad-studeni-prosinac.

Poslodavac je obavezan napraviti plan preraspodjele radnog vremena za svako razdoblje iz prethodnog stavka uz popis poslova koji će se obavljati u preraspodjeli i navođenje radnika koji će biti uključeni u preraspodijeljeno radno vrijeme te vremensko razdoblje u kojem će ti radnici raditi preraspodijeljeno radno vrijeme te je dužan isti objaviti.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono ne smije biti dulje od 52 (pedeset dva) sata tjedno.

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

Radniku ni u kojem slučaju ne može biti plaćeno manje od mjesečnog fonda sati.

Članak 58.

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

Sati pripravnosti kod kuće ne ulaze u efektivno radno vrijeme.

7. ODMORI I DOPUSTI

Članak 59.

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

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

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

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

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

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 zahtijeva od radnika prisutnost na radnom mjestu u vrijeme odmora, smatra se da radnik nije mogao koristiti stanku.

Vrijeme predviđeno za stanku ulazi u mjesečni fond sati.

Kada tehnologija rada ne dopušta prekid rada pa iz tih razloga radnik ne može koristiti stanku tijekom rada, vrijeme odmora ulazi u mjesečni fond sati.

Vrijeme odmora tijekom rada smatra se vremenom provedenim na radu.

Članak 60.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 (dvadeset četiri) sata radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

Poslodavac mora radniku koji nije koristio 12 sati dnevnog odmora osigurati korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga je u kraćem trajanju.

Članak 61.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 (dvadeset četiri) sata kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 60. ovog Ugovora.

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, mora mu se omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Članak 62.

Poslodavac osigurava radniku u svakoj kalendarskoj godini godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 (četiri) tjedna, odnosno 20 (dvadeset) radnih dana.

Radniku mlađem od 18 (osamnaest) godina života, godišnji odmor ne može biti kraći od 27 (dvadeset i sedam) radnih dana.

Radnici koji rade na radnim mjestima na kojima se staž osiguranja računa s uvećanim trajanjem, radnici na poslovima s posebnim uvjetima rada, kao i radnici na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, te radnik donor organa imaju pravo na najmanje 30 (trideset) radnih dana godišnjeg odmora.

Na temelju procjene rizika popis poslova iz stavka 3. ovoga članka utvrdilo je za to osnovano posebno povjerenstvo a popis radnih mjesta iz stavka 3. ovoga članka nalazi se u Prilogu 8. ovog Ugovora.

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

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 (dvadeset) radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih člankom 64. ovog Ugovora, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 34 (trideset i četiri) radna dana.

Radnik ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada slučajevima utvrđenim zakonom.

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

U izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 8. ovog članka polovica dana zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 63.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se:

- prema uvjetima rada
- prema stručnoj spremi
- prema radnom stažu
- prema posebnim socijalnim uvjetima
- prema navršenim godinama starosti.

Članak 64.

Broj dana godišnjeg odmora iz stavka 1. članka 62., a prema kriterijima iz članka 63. ovog Ugovora radniku se uvećava na način:

- Prema uvjetima rada
  - noćni rad 2 dana
- Stručna sprema
  - radna mjesta za koja je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola 1 dan
  - radna mjesta za koja je opći uvjet srednja stručna sprema 2 dana
  - radna mjesta za koja je opći uvjet viša stručna sprema (univ.bacc.struke/univ.bacc.ing.struke/struč.bacc.struke/struč.bacc.ing.struke/struč.pristupnik) 3 dana
  - radna mjesta za koja je opći uvjet visoka stručna sprema (mag.struke/mag.ing.struke/specijalist struke/specijalist ing.struke) 4 dana
- Radni staž
  - 1 - 4 godina 1 dan
  - 5 - 9 godina 2 dana
  - 10 - 14 godina 3 dana
  - 15 - 19 godina 4 dana
  - 20 - 24 godina 5 dana
  - 25 i više godina 6 dana

  Kod kriterija radnog staža uzimaju se u obzir pune godine radnog staža koje će radnik napuniti do kraja kalendarske godine za koju se godišnji odmor utvrđuje,
- Posebni socijalni uvjeti
  - majka za svako dijete do 7 godina starosti 1 dan
  - samohrani roditelj s jednim djetetom do 15 godina starosti 2 dana
  - samohrani roditelj s dvoje ili više djece do 15 godina starosti 3 dana
  - radniku kojem je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad 2 dana
  - osobi s tjelesnim oštećenjem najmanje 50% 2 dana
  - roditelj hendikepiranog djeteta 2 dana
  - invalid 2 dana
  - invalid Domovinskog rata 3 dana
  - invalid civilna žrtva rata 3 dana

Navedene činjenice iz ove točke radnici su dužni na zahtjev dokumentirati odgovarajućim potvrdama,

- Godine života
  - od 30 - 49 godina 1 dan
  - preko 50 godina 2 dana.

Za vrijeme trajanja ovog Ugovora ukupan broj dana godišnjeg odmora određen sukladno prethodnim stavcima svakog radnika smanjuje se za 2 (dva) dana.

Članak 65.

Vrijeme u kojemu radnik tijekom godine koristi godišnji odmor određuje se planom korištenja godišnjeg odmora koji donosi Poslodavac krajem godine za sljedeću godinu, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili 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 na njegov pisani zahtjev uručiti pisana obavijest o danu, početku i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 (petnaest) dana prije nastupa godišnjeg odmora.

Članak 66.

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
- 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 67.

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 može nastaviti koristiti započeti godišnji odmor. Odlazak jednog izvršnog radnika na bolovanje nije opravdani razlog za prekidanje korištenja godišnjeg odmora radnika koji ga koristi, osim iznimno ako se ne može osigurati proces rada.

Članak 68.

Godišnji odmor koristi se u kalendarskoj godini u kojoj pripada radniku. Godišnji odmor koristi se u pravilu u 2 (dva) dijela, iznimno na zahtjev radnika odjednom. Radnik je dužan iskoristiti preostali dio godišnjeg odmora do 30. lipnja sljedeće godine. Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti Poslodavca najmanje 3 (tri) dana ranije.

Članak 69.

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

Članak 70.

Radniku kojem prestaje ugovor o radu Poslodavac će omogućiti razmjerno korištenje godišnjeg odmora, a ako to ne učini dužan je isplatiti naknadu razmjerno neiskorištenim danima godišnjeg odmora sukladno Zakonu o radu te ovom Ugovoru.

Članak 71.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a najviše do 7 (sedam) radnih dana, i to u slučaju:

- sklapanja braka 4 (četiri) radna dana
- sklapanja braka djeteta 1(jedan) radni dan
- rođenja i posvojenje djeteta 3 (tri) radna dana
- smrti člana uže obitelji 5 (pet) radnih dana
- selidbe u mjestu stanovanja 1 (jedan) radni dan
- selidbe izvan mjesta stanovanja 2 (dva) radna dana
- elementarne nepogode koja je zadesila radnika 5 (pet) radnih dana
- teške bolesti člana uže obitelji 5 (pet) radnih dana
- po osnovi darivanja krvi 1(jedan) radni dan

Koje osobe se smatraju članovima uže obitelji propisano je odredbama Zakona o radu.

Radnik ima pravo na 5 (pet) radnih dana plaćenog dopusta za svaki smrtni slučaj člana uže obitelji, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama navedenim u ovom članku.

Plaćeni dopust koristi se isključivo u vrijeme nastupa okolnosti, na temelju kojih se stječe pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju iz alineje 9. prvog stavka ovog članka kada je radnik dužan najaviti namjeru korištenja slobodnih dana sedam dana unaprijed te slobodne dana po osnovi darivanja krvi iskoristiti do sljedećeg darivanja krvi. U slučaju iz alineje 9. prvog stavka ovog članka ne primjenjuje se ograničenje trajanja plaćenog dopusta do najviše 7 (sedam) radnih dana.

Članak 72.

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, ali ne više od 10 (deset) radnih dana tijekom godine.

Duljina trajanja plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka kao i ostala prava i obveze radnika, utvrđuju se ugovorom sklopljenim između radnika i Poslodavca

Članak 73.

Za sudjelovanje u programima koji se izvode prema Zakonu o obrazovanju odraslih, zaposleni mogu ostvariti pravo na obrazovni dopust u trajanju od najviše 10 (deset) radnih dana godišnje.

Ostvarivanje prava na obrazovni dopust utvrđuju radnik i Poslodavac sporazumno.

Radi ostvarivanja prava na obrazovni dopust radnik je obvezan Poslodavcu dostaviti prijavu o upisu u program te potvrdu o sudjelovanju odnosno o završetku programa.

Pravo na obrazovni dopust ostvaruje se bez naknade plaće.

Članak 74.

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

Članak 75.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako

Zakonom o radu ili ovim Ugovorom nije drukčije određeno.

Članak 76.

Prometnici vlakova koji ostvaruju staž osiguranja s uvećanim trajanjem s osnova rada na postavnici ostvaruju pravo na staž osiguranja od 14 (četrnaest) mjeseci za svakih 12 (dvanaest) mjeseci provedenih na radnom mjestu. Popis kolodvora u kojima prometnici vlakova ostvaruju to pravo objavljuje se u službenom glasilu HŽ Infrastrukture.

8. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 77.

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

Pravo Poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

Poslodavac može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

9. NAKNADA ŠTETE

Članak 78.

Poslodavac je dužan provesti postupak za utvrđivanje postojanja zakonskih uvjeta za naknadu štete.

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.

Članak 79.

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

Odgovornost za dio štete iz prethodnog stavka ovog članka utvrđuje Povjerenstvo za štete.

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 djelom s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 80.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih 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.

Odgovornost za štetu utvrđuje Povjerenstvo za štete koje se sastoji od predsjednika, zamjenika predsjednika, dva člana i njihovih zamjenika.

Jednog člana i njegovog zamjenika imenuje Poslodavac, a drugog člana i njegovog zamjenika imenuje radničko vijeće (sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća).

Predsjednika i zamjenika predsjednika dogovorno imenuje Poslodavac i Sindikati potpisnici ovog Ugovora.

Povjerenstvo za štete imenuje se na razini organizacijske jedinice.

Članak 81.

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 82.

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 s umišljajem.

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

Članak 83.

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 obveznoga prava.

Članak 84.

Potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.

Članak 85.

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 progona.

10. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 86.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
- sporazumom radnika i Poslodavca
- otkazom
- odlukom nadležnog suda.

Članak 87.

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 obvezno sadržava datum prestanka ugovora o radu i podatke o ugovornim stranama.

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

Članak 88.

Ugovor o radu mogu otkazati radnik i Poslodavac.

Ukoliko Poslodavac otkazuje ugovor o radu dužan je prethodno se savjetovati s radničkim vijećem odnosno sa sindikatom u slučajevima predviđenim u odredbama Zakona o radu.

Članak 89.

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, tehnoloških 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)
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

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

Prije poslovno ili osobno uvjetovanog otkazivanja poslodavac će razmotriti mogućnost zapošljavanja radnika na drugim poslovima odnosno obrazovanja ili osposobljavanja radnika na drugim poslovima uz savjetovanje sa radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća

Kriteriji za utvrđivanje viška radnika propisani su Prilogom 3 Radno pravna zaštita radnika od poslovno uvjetovanih otkaza ovog Ugovora.

Članak 90.

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije 6 (šest) mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 1. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 91.

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

Radničko vijeće je dužno dati mišljenje u roku od 15 (petnaest) dana.

Radniku kojemu do stjecanja prava na mirovinu nedostaje manje od 3 (tri) godine rada ili 3 (tri) godina života Poslodavac ne može raskinuti ugovor o radu bez njegove suglasnosti, osim ako radnik krši obveze iz radnog odnosa.

Članak 92.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Poslodavac je dužan u pisanoj formi obavijestiti i radničko vijeće o namjeri otkazivanja ugovora o radu.

Pisano upozorenje o mogućnosti otkazivanja ugovora o radu mora sadržavati obrazloženje razloga zbog kojeg se izdaje.

Kada se radniku izda upozorenje, njegov rad posebno će nadzirati neposredni rukovoditelj sljedećih 60 (šezdeset) dana.

Pisano upozorenje iz stavka 1. ovoga članka briše se iz kadrovske evidencije istekom 1 godine od dana kada je radniku navedeno upozorenje dostavljeno.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 93.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti dulji od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Članak 94.

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

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

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkaže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Članak 95.

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, ovog Ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 96.

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

Članak 97.

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 rodiljnog, 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, vršenja dužnosti građana u obrani.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je Poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako ovim Ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Članak 98.

Namjeru da otkaže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem odnosno sindikatom, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Članak 99.

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 godina
- pet mjeseci 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
- sedam mjeseci ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

U slučaju otkazivanja uslijed skrivljenog ponašanja radnika otkazni rokovi iz stavka 1. ovog članka skraćuju se za polovicu.

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

Za vrijeme izostanka s rada iz stavka 3. ovog članka radnik ima pravo na plaću kao da je na radu

Članak 100.

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.

Članak 101.

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 namjeri otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu Poslodavac je dužan provesti savjetovanje s radničkim vijećem odnosno sindikatom , na zakonom propisani način. U slučaju da je radnik odbio prihvatiti izmijenjeni ugovor o radu, zadržava pravo na otpremninu.

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

Članak 102.

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

Članak 103.

U slučaju potrebe promjene ugovora o radu Poslodavac može radniku ponuditi novi ugovor o radu s promijenjenim

uvjetima te ako ga radnik u roku od osam dana prihvati, isti se smatra sklopljenim, bez prava na njegovo pobijanje.

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

Ako radnik ne prihvati ponuđeni ugovor iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac je obvezan provesti postupak sukladno članku 101. ovog Ugovora.

Članak 104.

U slučaju utvrđivanja kolektivnog viška radnika Poslodavac će postupiti na način kako je utvrđeno u Prilogu 3. ovog Ugovora o ravnopravnoj zaštiti radnika od poslovno uvjetovanih otkaza.

11. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 105.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 (petnaest) 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 15 (petnaest) dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, na zahtjev radnika putem radničkog vijeća pokreće se postupak mirenja.

Poslodavac je obvezan pisano izvijestiti radnika i radničko vijeće o ne udovoljavanju zahtjevu radnika iz stavka 2. ovog članka.

Postupak mirenja pokreće radnik u roku od 8 (osam) dana od dana kada je zaprimio odluku Poslodavca kojom je odbijen njegov zahtjev za zaštitu prava odnosno u roku od 8 (osam) dana od isteka roka u kojem je Poslodavac trebao odlučiti o zahtjevu za zaštitu prava, na način da se o sporu pisanim putem obavijesti jedan od miritelja s liste miritelja koju u svakoj ustrojbenoj jedinici sporazumno utvrde Poslodavac i sindikati potpisnici ovog Ugovora.

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

Članak 106.

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

Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke osim u slučajevima privremenog rasporeda, udaljenja, rješenja o plaći, prekovremenog rada, izvanrednog otkaza te redovnog otkaza zbog skrivljenog ponašanja radnika.

Sve odluke u svezi s ostvarenjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi Uprava Društva ili osoba koju ona ovlasti pisanom punomoći.

Članak 107.

Odredbe iz članka 106. ovog ugovora ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Članak 108.

Dostavu odluka, naloga, rješenja i drugih pismena vezanih za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa Poslodavac obavlja neposrednom predajom pismena radniku na radnom mjestu, uz naznaku datuma predaje pismena i uz potpis radnika da je pismeno primio.

Ako je radnik odsutan s rada pismeno se dostavlja putem pošte preporučenom pošiljkom s povratnicom, na adresu prebivališta, odnosno uobičajenog boravišta koju je radnik prijavio Poslodavcu.

Ako radnik pisanim putem ne prijavi promjenu adrese prebivališta, odnosno uobičajenog boravišta, snosi rizik dostave pismena na Poslodavcu poznatu adresu prebivališta, odnosno uobičajenog boravišta radnika, te se u ovom slučaju smatra da je dostava pismena radniku valjano izvršena.

U slučaju odbijanja neposredne dostave kod Poslodavca, pri čemu se odbijanjem smatra i kad radnik preuzme pismeno ali odbije potpisati preuzimanje, kao i u slučaju dostave putem pošte kada se preporučena poštanska pošiljka vrati neuručena s bilo kojom napomenom, dostava se obavlja na oglasnoj ploči Poslodavca uz potvrdu 2 (dva) radnika Poslodavca u svojstvu svjedoka o tome kada je pismeno izvješeno i skinuto s oglasne ploče.

Istekom roka od 8 (osam) dana od isticanja pismena na oglasnoj ploči Poslodavca, smatra se da je dostava pismena radniku valjano izvršena.

Članak 109.

Odluke Poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravnom lijeku za zaštitu prava radnika ili utvrđenje da je odluka konačna.

12. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA I ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 110.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci ili sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 111.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 112.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano nekim od postupaka iz članka 113. ovog Ugovora, a koje ima za 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 za cilj ili stvarno predstavlja povrede dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Za izraze "uznemiravanje" i "spolno uznemiravanje" koristi se zajednički izraz "uznemiravanje".

Članak 113.

Uznemiravanjem u tijeku rada i u vezi s radom smatra se osobito:

- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi
- uznemiravajući telefonski pozivi
- elektronička pošta, tekstualne ili slikovne poruke uznemiravajućeg sadržaja
- upotreba neprilličnih izraza i tonova u ophođenju
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi za obavljanje kojih je sklopljen ugovor o radu, a kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj.

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici Društva od svojih nadređenih radnika, suradnika i svake treće osobe s kojom radnik dođe u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

Članak 114.

Svi radnici su dužni, pri obavljanju poslova svojega 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 115. ovog Ugovora.

Ponašanje radnika koje nije u skladu s odredbom iz prethodnog stavka ovog članka predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa zbog koje se radniku može otkazati ugovor o radu.

Članak 115.

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

Za primanje i rješavanje pritužaba vezanih za uznemiravanje nadležna je ovlaštena osoba koju opunomoći Poslodavac.

Članak 116.

Radnik pokreće postupak zaštite dostojanstva pisanom ili usmenom pritužbom ovlaštenoj osobi iz članka 117. ovog Ugovora.

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

Ovlaštena osoba dužna je radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja najkasnije sljedećeg 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.

Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest će i druge relevantne radnje, poput suočenja radnika koji je podnio pritužbu i radnika na kojeg se pritužba odnosi, saslušati i druge osobe koje imaju saznanja o činjenicama vezanim za uznemirivanje i dr., kako bi se na dokazan način utvrdilo 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 Društvu, Društvo će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđenja činjeničnog stanja iz pritužbe, imajući na umu zaštitu dostojanstva radnika Društva te poslovne interese Društva.

Članak 117.

O postupku zaštite dostojanstva sastavlja se zapisnik na temelju kojeg ovlaštena osoba, ako je utvrdila uznemiravanje, donosi odluku o mjeri zaštite dostojanstva.

Odluka o mjeri zaštite dostojanstva mora se donijeti u roku od 8 (osam) dana od dana primitka pritužbe o uznemiravanju.

Ako ovlaštena osoba u roku iz prethodnog stavka ovog članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzela očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 (osam) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

Članak 118.

Uzimajući u obzir okolnosti konkretnog slučaja, ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, predlaže Poslodavcu poduzimanje odgovarajućih, dolje navedenih mjera, prema radniku koji je izvršio uznemiravanje:

- izmjena rasporeda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanog i radnika koji je izvršio uznemiravanje
- razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru
- usmeno upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti redovitog otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka uznemiravanja
- otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora
- redoviti otkaz ugovora o radu uslijed skrivljenog ponašanja
- izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 119.

U slučaju prijavljivanja uznemiravanja od strane osobe koja nije u radnom odnosu kod Poslodavca, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiravanim radnikom, Poslodavac može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja poduzeti sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanja konkretnih mjera kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje.

13. PRIVREMENO RASPOREĐIVANJE RADNIKA

Članak 120.

Ako izvanredne potrebe rada zahtijevaju, radnik je dužan, bez izmjene ugovora o radu privremeno obavljati poslove drugog radnog mjesta Ili istog radnog mjesta u drugom mjestu rada koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, posebno u slučajevima:

- privremenog povećanja ili smanjenja opsega posla
- zastoja u obavljanju određenih poslova
- kvara na sredstvu za rad
- zamjene privremeno nenazočnog radnika
- u drugim slučajevima kada to zahtijevaju interesi procesa rada.

Radnik se privremeno raspoređuje odlukom Poslodavca o privremenom rasporedu na vrijeme dok se ne otklone razlozi privremenog rasporeda, ali ne duže od tri mjeseca, osim u slučaju kada radnik pisanim putem da suglasnost i za duži privremeni raspored i zadržava plaću koja je za njega povoljnija.

Radnik koji uz svoje poslove obavlja privremeno i poslove nadređenog radnika ima pravo na plaću koja je za njega povoljnija, pod uvjetom da je privremeni raspored trajao najmanje neprekidno 10 (deset) radnih dana.

Izuzetno, nadređeni radnik koji prema opisu posla svojeg radnog mjesta zamjenjuje privremeno nenazočnog nadređenog radnika, ne ostvaruje pravo na povoljniju plaću.

14. PRIVREMENA ZABRANA OBAVLJANJA POSLOVA

Članak 121.

Ukoliko rezultati nadzora iz članka 93. i 103. Zakona o sigurnosti i interoperabilnosti željezničkog sustava dovedu u pitanje sposobnost izvršnog radnika za obavljanje poslova i valjanost uvjerenja o položenom stručnom ispitu, izvršnom radniku privremeno se može zabraniti obavljanje poslova i to:

- ako na provjeri znanja ne pokaže znanje potrebno za obavljanje poslova-najdulje do proteka roka iz Pravilnika koji regulira stažiranje, poučavanje i provjeru znanja izvršnih radnika

- ako ne pristupi provjeri znanja i/ili zdravstvenom pregledu na koji je upućen-dok ne pristupi provjeri znanja odnosno zdravstvenom pregledu ili do okončanja postupka radi utvrđivanja skrivljenog ponašanja ako radnik neopravdano ne pristupi provjeri znanja odnosno zdravstvenom pregledu na koji je upućen
- ako je na temelju ocjene ovlaštene zdravstvene ustanove, trgovačkog društva koje obavlja djelatnost medicine rada i/ili specijaliste medicine rada u privatnoj praksi nesposoban za obavljanje određenih poslova, dok ta nesposobnost traje.

Za vrijeme privremene zabrane obavljanja poslova poslodavac može radnika rasporediti na radno mjesto za jedan stupanj niže stručne spreme, ukoliko je radnik osposobljen za to radno mjesto, ukoliko radnik nije privremeno udaljen.

15. PRIVREMENO UDALJENJE RADNIKA

Članak 122.

Radnik se može privremeno udaljiti izvan Društva ako su razlozi za udaljenje uzrokovani osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa zbog koje se opravdano može očekivati izvanredni otkaz ugovora o radu.

Radnik se može privremeno udaljiti izvan Društva i u drugim slučajevima skrivljenog ponašanja radnika zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa.

Članak 123.

Izvršni radnik privremeno se na mjestu događaja udaljava od obavljanja tih poslova ukoliko:

- pokuša obavljati ili ako obavlja svoje poslove, a očito je umoran ili bolestan ili je u takvom psihičkom stanju ili pod utjecajem alkohola, opojnih droga ili psihotropnih tvari da poslove nije sposoban obavljati
- se na propisani način utvrdi da pokušava obavljati ili obavlja svoje poslove, a ima alkohola, opojnih droga ili psihotropnih tvari u organizmu
- odbije pristupiti ispitivanju ima li alkohola, opojnih droga ili psihotropnih tvari u organizmu
- se osnovano sumnja da je nepažnjom ili na koji drugi način prouzročio izvanredni događaj kategorije ozbiljne nesreće ili nesreće, osim iskliznuća željezničkog vozila odnosno željezničkog vozila za posebne namjene prilikom manevriranja ukoliko nema ozlijeđenih ili smrtno stradalih osoba
- se osnovano sumnja da je nepažnjom ili na koji drugi način prouzročio izbjegnuti sudar vlakova, uključujući izbjegnute sudare s preprekama unutar slobodnog profila
- se osnovano sumnja da je nepravovremeno zaštitio ŽCP.

Članak 124.

Privremeno udaljenje iz članka 122. ovog Ugovora traje do okončanja postupka za utvrđivanje skrivljenog ponašanja radnika.

Privremeno udaljenje iz članka 123. točke 1.-3. ovog Ugovora traje do kraja smjene, odnosno dok se ne otkloni razlog zbog kojeg je radnik udaljen od obavljanja poslova.

Privremeno udaljenje zbog razloga iz članka 123. točke 4.-6. ovoga Ugovora traje do okončanja istrage izvanrednog događaja, a najdulje 30 (trideset) dana, za koje se vrijeme radnik raspoređuje na drugo radno mjesto u okviru svoje stručne spreme.

Članak 125.

Odluku o privremenom udaljenju donosi ovlašteni nadređeni radnik.

Radnik može biti iznimno udaljen i usmenim nalogom radnika koji vode, nadziru i kontroliraju rad prometa vlakova, na osnovi utvrđenog činjeničnog stanja prilikom istrage izvanrednog događaja ili po dojavi drugih sudionika u prometu.

U poslovima vezanim uz reguliranje prometa usmenim nalogom izvršni radnik može biti udaljen od strane šefa

organizacijske jedinice, šefa kolodvora, zamjenika šefa kolodvora, pomoćnika šefa kolodvora i instruktora prometa.

U ostalim slučajevima usmeni nalog o privremenom udaljenju donosi radnikov neposredno nadređeni radnik.

Članak 126.

Ako je radnik udaljen usmenim nalogom, osoba koja je odredila udaljenje dužna je bez odlaganja pisani nalog o udaljenju podnijeti na potvrdu nadređenom radniku iz članka 125. stavka 1. Ovog Ugovora, koji je u daljnjem roku od 48 (četrdesetosam) sati dužan odlučiti o radnikovu privremenom udaljenju.

Odluka o privremenom udaljenju s obrazloženjem odmah se dostavlja udaljenom radniku te nadležnom radničkom vijeću.

16. RADNI UVJETI I ZAŠTITA NA RADU

Članak 127.

Radnik ima pravo na zaštitu na radu, primjerenu tehničko-tehnološkim i znanstvenim dostignućima, u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu, Pravilnikom o zaštiti na radu HŽI-a.

Članak 128.

Poslodavac je obvezan, uzimajući u obzir poslove i njihovu prirodu, procjenjivati rizike za život i zdravlje radnika i osoba na radu.

Poslodavac je obavezan imati procjenu rizika izrađenu u pisanom ili elektroničkom obliku, koja odgovara postojećim rizicima na radu i u vezi s radom i koja je dostupna radniku na mjestu rada, koordinatoru zaštite na radu ili sindikalnom povjereniku zaštite na radu.

Svi propusti učinjeni u postupku procjene rizika ne oslobađaju poslodavca obveza i odgovornosti u vezi sa zaštitom na radu.

Radnici i njihovi predstavnici (koordinatori zaštite na radu) moraju biti uključeni u postupak izrade procjene rizika.

Poslodavac je dužan svaka tri mjeseca izvijestiti pisanim putem povjerenike radnika za zaštitu na radu i radničko vijeće o opasnostima i štetnostima po sigurnost i zdravlje te mjerama koje je poduzeo i koje će poduzeti radi unapređenja sigurnosti i zaštite zdravlja (definirane procjenom rizika).

Poslodavac je dužan osigurati odvijanje procesa rada na način kojim se osigurava sigurnost na radu i zaštita zdravlja radnika.

Poslodavac je dužan voditi evidencije propisane odgovarajućim zakonima te poduzimati sve propisane mjere specifične zdravstvene zaštite s ciljem očuvanja zdravlja radnika.

Poslodavac je dužan provoditi mjere zaštite na radu definirane procjenom rizika, kojima se osigurava provedba Zakona o zaštiti na radu i drugih propisa i općih akata Poslodavca iz zaštite na radu.

Poslodavac je dužan propisane mjere o zaštiti na radu na primjeren način učiniti dostupnim radnicima, povjereniku radnika za zaštitu na radu, radničkom vijeću odnosno sindikalnom povjereniku.

Članak 129.

Organizaciju i provođenje mjera zaštite na radu osiguravaju i provode:

- Uprava HŽ Infrastrukture d.o.o.
- Ovlaštenici HŽ Infrastrukture d.o.o.
- Služba zaštite na radu
- Središnji odbor zaštite na radu
- Odbori zaštite na radu
- Povjerenici zaštite na radu

- Koordinatori povjerenika zaštite na radu
- Stručnjak zaštite na radu

Članak 130.

Poslodavac je obavezan, na temelju procijene rizika, osposobiti radnika za rad na siguran način prije početka rada, kod promjene u radnom postupku, kod uvođenja nove radne opreme ili njezine promjene, kod uvođenja nove tehnologije, kod upućivanja radnika na novi posao, odnosno na novo radno mjesto rada.

Poslodavac je obavezan provoditi educiranje i osposobljavanje ovlaštenika , povjerenika zaštite na i koordinatora zaštite na radu.

Članak 131.

Poslodavac je obavezan u skladu sa važećim propisima osigurati da su mjesta rada koja se koriste u svakom trenutku sigurna, održavana, prilagođena za rad i u ispravnom stanju, opremljena: ispravnim i funkcionalnim namještajem, ergonomskim i radnim stolicama, klima uređajem, čajnom kuhinjom, WC-om s tuš kabinom, garderobnim ormarima, prozorima koji omogućuju dovoljan dotok danjeg svjetla, kao i provjetravanje, rasvjetu koja onemogućava umaranje očiju radnika, zvučnu zaštitu.

Članak 132.

Radna stolica mora biti stabilna te mora radniku omogućiti udoban položaj i neometano pomicanje.

Ergonomska stolica za radna mjesta koja neposredno sudjeluju u obavljanju poslova reguliranja prometa: prometnik vlakova, glavni prometni dispečer-projektant voznog reda prema ad hoc zahtjevima, elektroenergetski dispečer, prometni dispečer, TK dispečer, skretničar postavničar, vlakovođa, čuvar ŽCP-a, te ostali radnici prema procjeni rizika mora imati sljedeće tehničke karakteristike:

- Okretljiva i podesiva po visini
- Površina stolice mora biti širine 0,40 do 0,50 m, dubinom sjedala od 0,4 m do 0,5 m, te zaobljenim prednjim rubom
- Naslon mora biti oslonac za cijela leđa, podesiv po nagibu i visini
- Oslonac za noge mora biti osiguran svakom radniku koji to želi. Oslonac za noge mora biti dovoljno visok i stabilan, mora omogućiti udoban položaj stopala i nagib nogu i ne smije imati sklisku površinu
- Slobodu pokreta
- Visina sjedala radne stolice mora biti podesiva.

Članak 133.

Kako bi se smanjilo opterećenje pri radu sa zaslonom Poslodavac mora planirati aktivnosti radnika na takav način da se rad sa zaslonom tijekom rada periodički izmjenjuje s drugim aktivnostima. Ukoliko ne postoji mogućnost promjene aktivnosti radnika, odnosno radnik nema spontanih prekida tijekom rada, Poslodavac mu ovisno o težini radnih zadataka i posljedičnog vidnog i statodinamičnog napora tijekom svakog sata rada mora osigurati odmore u trajanju od najmanje 5 minuta i organizirati vježbe rasterećenja.

Radno mjesto mora biti oblikovano tako da radnik ne radi u prisilnom nefiziološkom položaju.

Na radnom mjestu mora biti dovoljno slobodnog prostora da radnik može lako mijenjati svoj položaj i obavljati potrebne pokrete pri radu.

Prirodna ili umjetna rasvjeta mora osiguravati zadovoljavajuću osvijetljenost već prema vrsti rada od najmanje 300 luxa.

Ometajuće bliještanje i odsjaje na zaslonu potrebno je spriječiti odgovarajućim postavljanjem elemenata radnog mjesta u odnosu na razmještaj i tehničke karakteristike izvora svjetla.

Redovi stropnih svjetiljaka moraju biti paralelni sa smjerom gledanja radnika na radnom mjestu. Zaslon mora biti namješten i nagnut tako da ne dolazi do zrcaljenja svjetiljke na zaslonu. Svjetiljke u radnoj prostoriji moraju imati takve svjetlosne tehničke karakteristike da ne uzrokuju zrcaljenja na zaslonu.

Radno mjesto mora biti tako oblikovano i postavljeno da izvori svjetlosti, prozori, drugi otvori ili svijetle površine ne uzrokuju neposredno bliještanje ili ometajuće zrcaljenje na zaslonu.

Prozori moraju imati odgovarajuće zastore (kapke) za sprječavanje ulaza sunčeve svjetlosti na radno mjesto (ili u prostor tako, da ne ometaju rad).

Zaslon ne smije biti okrenut prema izvoru ili od izvora svjetla, a u protivnom su potrebne posebne mjere protiv bliještanja i zrcaljenja.

Mikroklimatski uvjeti moraju odgovarati zahtjevima za toplinsku udobnost pri radu bez fizičkog naprezanja (temperatura 20-24°C).

Ukoliko se koristi klima uređaj, vlažnost treba biti između 40 i 60%, brzina strujanja zraka najviše 0,2 m/s, a u toplom razdoblju temperatura prostorije može biti najviše 7°C niža od vanjske temperature.

Pri oblikovanju, izboru, naručivanju i mijenjanju programske opreme i oblikovanju radnih zadataka pri radu s računalom, Poslodavac mora uzeti u obzir sljedeća načela:

- Programska oprema mora biti takva da se radni zadatak može izvršiti.
- Programska oprema mora biti jednostavna za uporabu i prilagođena razini znanja i iskustvu radnika.
- Sustav mora radniku davati povratne informacije o izvođenju njegovih radnih zadaća.
- Oblik i brzina davanja informacija sustava moraju biti prilagođeni radniku.
- Programska oprema mora ispunjavati ergonomske zahtjeve, posebice pri obradi podataka.
- Programska oprema mora osiguravati, ako je moguće, na zaslonu tamne znakove na svijetloj pozadini. Ukoliko se koristi zaslon u boji, moraju boje, a posebice pozadina, biti što manje izrazite, koliko god je to moguće s obzirom na zahtjeve rada.

Članak 134.

Radni stol ili radna površina ne smiju blještati i moraju biti izrađeni od materijala koji na dodir nije hladan.

Površina stola ili radna površina moraju biti dovoljno prostrani da bude moguć primjeren razmještaj zaslona, tipkovnice, pisanih podloga i ostale opreme, te da ima dovoljno prostora za rukovanje mišem.

Ispod stola mora biti dovoljno slobodnog prostora za udobno sjedenje.

Radni stol ili radna površina moraju biti stabilni i, ako je to moguće, podesivi po visini.

Držalo za predloške mora biti stabilno, podesivo i mora biti izvedeno i postavljeno tako, da ne opterećuje dodatno oči, vrat i/ili glavu.

Članak 135.

Ugovorne stranke utvrđuju da je pitanje zaštite na radu i sigurnog rada radnika od temeljne važnosti i da će u provedbi tih mjera surađivati međusobno, ali i s ovlaštenim i nadležnim tijelima u Republici Hrvatskoj.

Članak 136.

Poslodavac se obvezuje da će svakom radniku o svom trošku osigurati uvjete za siguran rad propisan Zakonom, općim aktom Poslodavca i ovim Ugovorom.

Članak 137.

Poslodavac je obvezan poduzimati mjere nužne za sigurnost, zaštitu života i zdravlje radnika, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za siguran rad, te brigu za potrebnu organizaciju i sredstva, a u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu.

Članak 138.

Radnik je dužan rad obavljati sukladno pravilima zaštite na radu propisanim Zakonom o zaštiti na radu, propisima donesenim na temelju Zakona, drugim propisima, uputama Poslodavca, odnosno njegovih ovlaštenika i uputama proizvođača strojeva i uređaja, osobnih zaštitnih sredstava i radnih tvari, raditi s dužnom pozornošću vodeći računa da tijekom rada ne ugrožava svoj život i zdravlje, život i zdravlje drugih radnika, sigurnost opreme i uređaja, da ne ugrožava i onečišćuje okoliš, a posebno je dužan:

- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada izvijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili ometa u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu ili koja može ugroziti život i zdravlje drugih radnika
- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti osposobljavanju za rad na siguran način na koje je upućen
- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti pregledu zdravstvenog stanja odnosno radi utvrđivanja radne sposobnosti
- pri radu koristiti propisana osobna zaštitna sredstva
- surađivati s Poslodavcem ili njegovim ovlaštenikom, te s povjerenikom radnika za zaštitu na radu u rješavanju svih pitanja zaštite na radu
- odmah izvijestiti poslodavca ili njegovog ovlaštenika te svojeg povjerenika o svakoj činjenici za koju opravdano smatra da predstavlja neposrednu opasnost po sigurnost i zdravlje kao i bilo kojem nedostatku u sustavu zaštite na radu.

Članak 139.

Prava, obveze i odgovornosti radnika vezane uz zaštitu na radu propisana su Pravilnikom o zaštiti na radu za HŽ Infrastrukturu d.o.o.

Članak 140.

Poslodavac preuzima obvezu da, radi osiguranja zaštite radnika tijekom njihova rada, osigura provedbu sljedećih mjera:

- osiguranje potrebnih uvjeta za nesmetano obavljanje poslova na radnim mjestima;
- osiguranje uvjeta da se rad u svim radnim i pomoćnim prostorijama i prostorima može nesmetano odvijati;
- osiguranje mjera zdravstvene zaštite obveznim zdravstvenim pregledima radnika u posebnim zdravstvenim institucijama, i to za radnike koji rade na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada;
- osiguranje zaštitne opreme i osobnih zaštitnih sredstava;
- osiguranje uvjeta, odnosno mjera za ostvarivanje boljih uvjeta rada radnika kod kojih postoji povećana opasnost od profesionalnih bolesti ili nastupa invalidnosti;
- osiguravanje ispravnosti sredstava za rad sukladno propisima o zaštiti na radu
- obavještavanje i osposobljavanje radnika za rad na siguran način;
- osiguravanje radnicima, koji zbog svojega zdravstvenog stanja ne mogu obavljati posao za koji su zasnovali radni odnos, mogućnosti da se prema preostaloj radnoj sposobnosti mogu premjestiti na drugo radno mjesto
- ukoliko je vanjska temperatura niža od -15°C ili viša od +35°C poslodavac se obvezuje osigurati svim radnicima koji rade vani topli odnosno hladni napitak,
- mikroklimatski uvjeti radnih prostora moraju odgovarati zahtjevima za toplinsku udobnost pri radu bez fizičkog naprezanja (temperatura 20-24°C).

Poslodavac je obvezan prigodom uvođenja novih tehnologija informirati radnike, odnosno njihove povjerenike za zaštitu na radu o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje i sigurnost radnika

Poslodavac će povjereniku zaštite na radu ili sindikalnom povjereniku osigurati pravo uvida u provedbu mjera iz prethodnog stavka ovog članka.

Članak 141.

U vezi s provedbom mjera zaštite na radu povjerenik radnika zaštite na radu i koordinator povjerenika zaštite na radu imaju prava i obveze:

- sudjelovati u planiranju i unaprjeđivanju uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih supstanci u radni i proizvodni proces;
- biti obaviješten o svim promjenama koje utječu na sigurnost i zdravlje radnika;
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu;
- biti na inspekcijskim pregledima i informirati inspektora rada u području zaštite na radu o svojim zapažanjima i zapažanjima radnika čiji je povjerenik;
- pozivati inspektora rada u području zaštite na radu kad ocijeni da su ugroženi životi i zdravlje radnika, a Poslodavac to propušta ili odbija učiniti;
- školovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unaprjeđivati znanje, pratiti i prikupljati informacije od značenja za svoj rad;
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje;
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike na rad na siguran način;
- pristupati mjestima rada radi utvrđivanja uvjeta rada;
- druga prava i obveze sukladno posebnom sporazumu sklopljenom između Poslodavca i sindikata.

Poslodavac je obvezatan prilikom svakog donošenja ili izmjene Pravilnika o organizaciji najkasnije u roku tri mjeseca od stupanja na snagu, utvrditi radna mjesta s posebnim uvjetima rada sukladno procjeni rizika radnih mjesta.

II. DIO

PLAĆA, DODACI PLAĆE, NAKNADA PLAĆE I MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 142.

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom ovim Ugovorom, Pravilnikom o radu odnosno ugovorom o radu.

Doprinose, poreze i prireze obračunava i uplaćuje Poslodavac.

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

Članak 143.

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

1. PLAĆA

Članak 144.

Plaću radnika čine osnovna plaća i dodaci na plaću.

Pod osnovnom plaćom radnika u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se plaća koju je poslodavac dužan isplatiti radniku utvrđena temeljem cijene sata rada za određeno radno mjesto. Cijene sata rada utvrđene su u Prilogu 2 ovog ugovora (Sve cijene sata rada koje su vrijedile na dan sklapanja ovog Ugovora ostaju neizmijenjene. Ukoliko je došlo do greške prilikom upisivanja cijena sata rada Priloga 2. ovoga Ugovora ista će se ispraviti, te se taj ispravak neće smatrati izmjenom ovog Ugovora).

Osnovna plaća povećava se za dodatak po osnovi navršenog radnog staža koji 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 145.

Osnovna plaća radnika utvrđuje se temeljem sljedećih osnova i mjerila:

- stručne spreme
- složenosti poslova radnog mjesta
- odgovornosti za obavljene poslove
- uvjeta rada

Za radna mjesta za koja Prilogom 2 nije utvrđena osnovna plaća Poslodavac će odlukom utvrditi visinu osnovice i visinu koeficijenta radnog mjesta. Tako utvrđena osnovna plaću uvećava se dodatkom po osnovi navršenog staža.

Članak 146.

Plaća pripravnika iznosi 80% (osamdeset posto) od plaće radnog mjesta za koje se priprema.

Članak 147.

Za uspješnost u radu radnici mogu ostvariti pravo na stimulativni dio plaće o čemu odlučuje Uprava Poslodavca.

Poslodavac može radniku odrediti veću plaću od one koja mu pripada za njegovo radno mjesto pod uvjetom da je imenovan u projektni tim ili radnu grupu s posebnim zadacima te u iznimnim slučajevima postojanja opravdane poslovne potrebe.

Članak 148.

Radniku Poslodavac isplaćuje plaću jednom mjesečno do 15. (petnaestog) 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 2. ovog članka vrši se sa isplatom sljedeće 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.

Terenski dodatak isplaćuje se do 10. (desetog) u mjesecu.

Članak 149.

Isplata plaće radnika vrši se putem banke za koju se radnik sam odluči.

Članak 150.

Radnik po osnovi solidarnosti ima pravo zadržati dosadašnju plaću iz ugovora o radu ako u trenutku promjene radnog mjesta ispunjava sljedeće uvjete:

a) invalid rada koji je taj status ostvario do 31. prosinca 1998. godine i invalid rada koji je na osnovi invalidnosti ostvario pravo na profesionalnu rehabilitaciju
b) radnik kod kojeg prema nalazu i mišljenju ovlaštenog vještaka mirovinskog osiguranja postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti pod uvjetom da ima 15 (petnaest) godina radnog staža u izvršnoj službi ili

na poslovima s posebnim uvjetima rada, odnosno 20 (dvadeset) godina radnog staža na bilo kojim poslovima (uključujući staž osiguranja s uvećanim trajanjem i posebni staž ostvaren u Domovinskom ratu)

c) radnik zbog gubitka zdravstvene sposobnosti, osim ako je gubitak nastao kao posljedica alkoholizma, uzimanja opojnih droga ili psihogenih sredstava, 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 točke a) ili b) ovog članka, ako u trenutku ponude izmijenjenog ugovora ima 15 (petnaest) godina radnog staža u izvršnoj službi ili na poslovima s posebnim uvjetima rada odnosno 20 (dvadeset) godina radnog staža na bilo kojim poslovima (uključujući staž osiguranja s uvećanim trajanjem i posebni staž ostvaren u Domovinskom ratu)
d) radnik s navršenih 55 (pedeset i pet) godina (muškarac) ili 50 (pedeset) godina (žena) života, ako je u HŽ Infrastrukturi d.o.o. radila/o najmanje 15 (petnaest) godina, a na poslovima na kojima je ostvario solidarnost najmanje 1 (jednu) godinu
e) sindikalni dužnosnik ukoliko je dužnost obavljao kroz 2 (dva) mandata, odnosno najmanje 8 (osam) godina.

Za ostvarivanje prava na solidarnost iz stavka 1. točke b), c) i d) ovog članka, u radni staž računa se i staž ostvaren u nekom od društava nastalih podjelom HŽ-a.

Pravo na solidarnost iz stavka 1. točka e) ovog članka, uz zadržavanje plaće određene za obavljanje poslova profesionalnih sindikalnih dužnosnika za rad u sindikatu, radničkom vijeću, zaštiti na radu, ostvaruju sindikalni dužnosnici koji taj status imaju u vrijeme sklapanja ovog Ugovora i nadalje, uz uvjet da imaju najmanje 15 (petnaest) godina radnog staža u HŽ Infrastrukturi, u što se računa i staž ostvaren u nekom od društava nastalih podjelom HŽ-a.

Plaća koja se može ostvariti s osnova prava na solidarnost iz ovog članka ne može biti veća od plaće utvrđene primjenom koeficijenta 2,0 uvećana za postotak po osnovi navršenih godina radnog staža.

Osnovica za obračun plaće radnicima koji su stekli pravo na solidarnost iz ovog članka je osnovica koju su imali u vrijeme stjecanja prava.

Stečeno pravo na solidarnost obavezno se upisuje kod promjene ugovora o radu ili sklapanjem aneksa ugovora o radu.

Radnik ni u kom slučaju s osnova solidarnosti ne može dobivati veću plaću od one koju je dobivao na dan stjecanja prava na solidarnost.

Članak 151.

Za prekovremeni i noćni rad, subotom, nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi i u svim slučajevima utvrđenim ovim Ugovorom, radnik ima pravo na povećanu plaću.

2. DODACI PLAĆE

Članak 152.

Plaća radnika uvećava se za:

• rad noću		50%
• prekovremeni rad		50%
• rad nedjeljom		35%
• rad subotom	25%	
• rad na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom	50%	
• rad na dan Uskrsa		50%
• rad prometnika vlakova na postavnici I. i postavnici II. Zagreb GK i Zagreb RK	10%	
• rad sa željezničkim vozilima (vagon ili lokomotiva) u pokretu, za sve sate u smjeni	5%	

Izvršnim radnicima koji redovito ili izuzetno otkopčavaju ili zakopčavaju vagone ili lokomotive, ili neposredno nadziru obavljanje tih radova, a što je propisano Poslovnim redom kolodvora, dio II. ili naredbom Poslodavca pripada pravo na uvećanje plaće (osnovne cijene sata rada) za sve sate u smjeni, od 5 (pet) %.

Radna mjesta kojima pripada pravo na uvećanje plaće iz alineje 8. prethodnog stavka ovog članka su: rukovatelj manevre, manevrist, nadzorni skretničar i skretničar.

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 153.

Radnici koji sudjeluju u regulaciji prometa (prometnici vlakova, prometnik vlakova na TK pruzi, prometni dispečeri, TK dispečeri, šefovi kolodvora i pomoćnici šefova kolodvora) ostvaruju pravo na uvećanje osnovne plaće za rang pruge i rang kolodvora.

Članak 154.

Zbog određivanja pripadajuće cijene sata rada radnicima iz prethodnog članka ovog Ugovora pruge i kolodvori rangirani su na:

- ostale pruge kolodvor II. ranga
- koridorske pruge kolodvor II. ranga
- pruge čvora kolodvor II. ranga
- ostale pruge kolodvor I. ranga
- koridorske pruge kolodvor I. ranga
- pruge čvora kolodvor I. ranga
- ostale pruge kolodvor izvan ranga
- koridorske pruge kolodvor izvan ranga
- pruge čvora kolodvor izvan ranga.

Članak 155.

Radnici Prometnih poslova (skretničari, nadzorni skretničari, skretničari-postavničari, prometni telegrafisti-teleprinteristi, vlakovođe, manevristi, rukovatelji manevre, i čuvari ŽCP-a) ostvaruju pravo na uvećanje cijene sata rada za rang kolodvora.

Članak 156.

Zbog određivanja pripadajuće cijene sata rada radnicima iz prethodnog članka ovog Ugovora kolodvori su rangirani na:

- kolodvor II. ranga
- kolodvor I. ranga
- kolodvor izvan ranga.

Članak 157.

Rangovi kolodvora za skretničare, nadzorne skretničare i skretničare-postavničare određuju se uz poštivanje tehnologije primijenjene u odnosnom kolodvoru i to:

- izvan ranga - ručno postavljanje i zaključavanje skretnica (signala) u kolodvorima s 32 i više vlakova u smjeni prosječno godišnje; APB i/ili TK i prosječno godišnje po smjeni više od 32 vlaka, a rukuje blok uređajem (signalom) za potrebe manevarskih i/ili vlakovnih voznih putova; neosigurani kolodvori; kolodvori bez ulaznih signala
- 1. rang - ručno postavljanje i zaključavanje skretnica (signala) u kolodvorima s manje od 32 vlaka u smjeni prosječno godišnje

- 2. rang - ne sudjeluje u postavljanju puta vožnje.

Rangovi kolodvora za čuvare ŽCPR-a određuju se uz poštivanje tehnologije primijenjene u odnosnom kolodvoru i to:

- izvan ranga - pruge čvora Zagreb, ručno postavljanje branika
- 1. rang - koridorska pruga, ručno postavljanje (i zaključavanje) branika
- 2. rang - ostale pruge ručno postavljanje (i zaključavanje) branika; ručno postavljanje (i zaključavanje) branika na APB i/ili TK prugama, do 100 vlakova u smjeni.

Članak 158.

Tablica 1 Rang pruge i kolodvora za radna mjesta iz članka 153. ovog Ugovora nalazi se u Prilogu 1 ovog Ugovora i može se mijenjati stupanjem na snagu voznog reda.

Tablice 2 i 3 Rang kolodvora za radna mjesta iz članka 155. ovog Ugovora nalaze se u Prilogu 1 ovog Ugovora i mogu se mijenjati stupanjem na snagu voznog reda.

Članak 159.

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

Članak 160.

Kada radnik, pored redovitog posla, obavlja i poslove mentora odnosno nadzire rad radnika pod nadzorom, za sate mentorstva odnosno nadzora ima pravo na uvećanje plaće u visini 20% pripadajuće mu plaće, ali ne više od 1.000,00 kuna mjesečno.

Kada radnik nadzire rad učenika ima pravo na uvećanje plaće od 5%, ali ne više od 300,00 kuna mjesečno.

Članak 161.

Radnici na održavanju građevinskih i elektrotehničkih postrojenja kada obavljaju posao izvan radionice do udaljenosti 30 km, uz svakodnevni povratak kući, ostvaruju pravo na dodatak plaće u visini 25% na cijenu sata rada, za te sate.

Popis radnih mjesta iz stavka 1. ovog članka nalazi se u Prilogu 4. ovoga Ugovora.

Zlouporaba prava na naknadu iz ovog članka predstavlja težu povredu radne obveze i osnova je za izvanredni otkaz ugovora o radu.

3. NAKNADE PLAĆE

Članak 162.

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

Članak 163.

Za vrijeme korištenja plaćenog dopusta radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna 3 (tri) mjeseca.

Članak 164.

Ako radnik ne radi zbog blagdana ili neradnih dana utvrđenih zakonom, ima pravo na naknadu plaće u visini plaće svog radnog mjesta.

Članak 165.

Za vrijeme odsutnosti radnika s rada zbog bolesti na teret Poslodavca, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 90% (devedeset posto) od osnovice određene Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju.

Za vrijeme odsutnosti s rada zbog profesionalne bolesti, ozljede na radu ili posljedica sudjelovanja u Domovinskom ratu, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 100% od osnovice određene Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju.

Naknada za vrijeme bolovanja na teret Poslodavca za radnike koji ostvaruju rad noću, subotom, nedjeljom u dane državnih blagdana i neradne dane, pripravnost te dodatak temeljem članka 161. ovog Ugovora utvrđuje se na osnovi prosječnog postotka za rad noću, subotom, nedjeljom, za rad u dane državnih blagdana i neradnih dana, pripravnosti te dodatka ostvarenog prema članku 161. ovog Ugovora, a 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 primjenjuje se narednih 6 (šest) mjeseci.

Članak 166.

Radnicima kojima je određena pripravnost kod kuće, za ostvarene sate pripravnosti pripada naknada plaće u postotku od isplaćene prosječne plaće radniku u Društvu, isplaćene u proteklom mjesecu i to 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 167.

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.

Članak 168.

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

Članak 169.

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 170.

U slučaju primjene sigurnosne mjere iz članka 123. ovog Ugovora, kada se radniku privremeno mora zabraniti obavljanje njegovih poslova privremeno ga se raspoređuje na drugo radno mjesto, a radnik zadržava plaću iz svog ugovora o radu.

Članak 171.

Ako radnik bude oslobođen odgovornosti ili ako se utvrdi da nije bilo uvjeta za udaljenje s radnog mjesta u slučajevima iz članka 125. radnik ima pravo na pripadajuće dodatke i naknade kao da je radio.

Članak 172.

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 u slučajevima predviđenim zakonom, 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.

Ukoliko radnik bude pravomoćno osuđen za kazneno djelo dužan je Poslodavcu vratiti naknadu plaće isplaćene sukladno stavku 1. ovog članka.

Članak 173.

Sati rada radnika izvršne službe koji ne ulaze u mjesečni fond sati (liječnički pregled, primopredaja službe, redovito poučavanje) obračunavaju se cijenom sata rada radnika koji ih je ostvario, uz uvećanje od 15%.

Članak 174.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće radnog mjesta na koje je raspoređen i u slučajevima kada je odsutan sa rada za vrijeme:

- obrazovanja, prekvalifikacije, dokvalifikacije i drugih oblika stručnog osposobljavanja za potrebe Poslodavca
- sudjelovanja u radu povjerenstva i tijela koja imenuje Poslodavac
- prisutnosti na skupovima radnika koje je organiziralo radničko vijeće ili Poslodavac 2 (dva) sata ili vrijeme trajanja skupa, ako je isti trajao duže.
- vojne vježbe, vježbe jedinica MUP, sudjelovanja u gorskoj službi spašavanja, vatrogasnoj službi, civilnoj zaštiti
- poziva u svojstvu svjedoka u parničnom postupku koji se vodi pred sudom, a saslušanje je predložio Poslodavac kao stranka u postupku
- poziva u svojstvu svjedoka u kaznenom ili prekršajnom postupku.

Za vrijeme zastoja i prekida u radu bez krivnje radnika, uslijed kojeg radnik nije na radnom mjestu i ne obavlja poslove svog radnog mjesta, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 85% (osamdesetpet posto) njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna 3 (tri) mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), prije nastanka okolnosti koje su dovele do zastoja i prekida u radu.

Članak 175.

Radniku koji obavlja poslove po nalogu Poslodavca na organiziranim radilištima pripada uvećanje cijene sata rada 5% za sate rada na radilištu.

4. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Dnevnice

Članak 176.

Za svako službeno putovanje u zemlji radi obavljanja poslova i radnih zadataka izvan mjesta rada, mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta na udaljenosti od najmanje 30 (trideset) kilometara radnik ima pravo na dnevnicu prema odluci Poslodavca najviše do propisane neoporezive vrijednosti.

Puna dnevnica pripada radniku kada je putovanje trajalo preko 12 do 24 sata, kao i za ostatak vremena od višednevnog putovanja preko 12 do 24 sata.

Polovica dnevnice ostvaruje se kada je putovanje trajalo preko 8 do 12 sati kao i za ostatak vremena od višednevnog putovanja preko 8 do 12 sati.

Kod višednevnih putovanja broj dnevnice se utvrđuje prema ukupnom broju sati provedenih na putu podijeljeno sa 24 sata.

Za vrijeme provedeno na putovanju do 8 sati radnik nema prava na dnevnicu.

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

Članak 177.

Dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuju se do visine i na način utvrđen za korisnike državnog proračuna.

Iznos dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo isplaćuje se u kunama.

Troškovi na službenom putovanju

Članak 178.

Troškovi vezani uz službena putovanja radnika obračunavaju se i isplaćuju sukladno Pravilniku o naknadama putnih i drugih troškova na službenom putu.

Odvojeni život

Članak 179.

Kada Poslodavac radnika rasporedi u drugo mjesto rada ili otkaže 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 do visine neoporezivog dijela utvrđenog posebnim propisom.

Pravo iz stavka 1. ovog članka ostvaruje radnik pod uvjetom da u novom mjestu rada ima prijavljeno boravište i da je mjesto rada od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika udaljeno najmanje 80 (osamdeset) km.

Pravo iz stavka 1. ovog članka ne pripada radniku koji mijenja mjesto rada na temelju osobnog zahtjeva.

Korištenje vlastitog vozila u službene svrhe

Članak 180.

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

Troškovi prijevoza na posao i s posla

Članak 181.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ovisno o udaljenosti od mjesta stanovanja (ulica i kućni broj) do mjesta rada (ulica i kućni broj) i to:

- Od 2 – 20,99 km u iznosu od 360,00 kn
- Od 21-50,99 km u iznosu od 500,00 kn
- Od 51-80,99 km u iznosu od 800,00 kn
- Od 81 – 99,99 km u iznosu od 1.000,00 kn
- Od 100 – 150,99 km u iznosu od 1.300,00 kn
- Od 151 – 200 km i više u iznosu od 1.500,00 kn

Radnik kojemu je mjesto stanovanja ujedno i mjesto rada ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visine cijene mjesečne pokazne karte prema sjedištu poslodavca.

Pravo na naknadu iz stavka 2. ovog članka nema radnik kojemu je udaljenost od adrese stanovanja (adresa i kućni broj) do mjesta rada (adresa i kućni broj) manje od 2 km.

Za određivanje udaljenosti iz stavka 1. i 3. primjenjuje se Google karta (najkraća udaljenost)

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza u slučaju da je u toku mjeseca radio najmanje 5 (pet) dana.

Radnici koji koriste službena vozila 24 sata, ne ostvaruju pravo na naknadu troškova prijevoza.

Radnici kojima je Poslodavac osigurao prijevoz do mjesta rada imaju pravo na naknadu troška prijevoza prema kilometraži od mjesta stanovanja do mjesta iz kojeg je organiziran prijevoz od strane Poslodavca, za ono razdoblje u kojem je takav prijevoz organiziran.

Pravo na troškove prijevoza nema onaj radnik koji ostvaruje pravo na prijevoz po drugim osnovama.

Ako su mjesto stanovanja i mjesto rada radnika povezani željeznicom, Poslodavac će radniku, ukoliko radnik to želi, osigurati iskaznicu za dolazak i odlazak na posao i s posla do razine 2. vagonskog razreda putničkog vlaka (P-2d karta), prema odluci Poslodavca ovisno o postignutom sporazumu sa željezničkim prijevoznikom. Radnik kojemu Poslodavac osigura prijevoznu kartu P-2d nema pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla. Izuzetno, ukoliko radnik pisanim putem iskaže želju, poslodavac može donijeti odluku da se radniku osigura iskaznica (P-2d karta) za brzi vlak, ukoliko vozni red vlakova omogućava korištenje brzog vlaka za dolazak/odlazak s posla.

Troškovi prijevoza isplaćuju se mjesečno najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec.

Radnici će odmah po sklapanju ovog Ugovora dostaviti Sektoru za upravljanje ljudskim potencijalima, Odjelu za plaće pisanu izjavu s podacima potrebnim za obračun naknade troškova iz ovog članka, a obrazac koje izjave će Poslodavac objaviti na internom portalu i oglasnim pločama Društva.

Članak 182.

Radnik ostvaruje pravo na FIP kartu i P-4 u opsegu u kojem je to pravo ostvarivao na dan podjele HŽ-a.

Terenski dodatak

Članak 183.

Terenski dodatak isplaćuje se u zemlji kada radnik boravi izvan mjesta svojega prebivališta ili uobičajenog boravišta radi poslova koje obavlja izvan sjedišta Poslodavca ili sjedišta izdvojene poslovne jedinice Poslodavca ili kada Poslodavac obavlja takvu vrstu djelatnosti koja je po svojoj prirodi vezana za rad na terenu (mjesto rada se razlikuje od mjesta sjedišta Poslodavca ili njegove poslovne jedinice i mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika, pri čemu je mjesto rada udaljeno od tih mjesta najmanje 30 (trideset) kilometara.

Jednokratni dodatak na plaću

Članak 184.

Poslodavac se obvezuje da će za vrijeme važenja ovog Ugovora radnicima isplaćivati jednokratni dodatak na plaću (regres) u iznosu od kn 400,00 najkasnije do konca listopada u godini za koju se regres isplaćuje, a prema dinamici koju utvrdi Poslodavac.

Pravo iz stavka 1. ostvaruju svi radnici koji su u toj godini ostvarili pravo na godišnji odmor. Radniku koji ostvaruje pravo na dio godišnjeg odmora isplaćuje se razmjerni dio dodatka u odnosu na 20 dana godišnjeg odmora.

Božićnica

Članak 185.

Poslodavac se obvezuje da će za vrijeme važenja ovog Ugovora radnicima isplaćivati Božićnicu u mjesecu prosincu tekuće godine u iznosu od kn 1.200,00.

Dodatno nagrađivanje radnika

Članak 186.

Poslodavac će uz mjesečnu plaću radnicima dodatno isplaćivati neoporezivi dodatak u iznosu od 416,00 (četiristo šesnaest) kuna mjesečno.

Pravo na isplatu i visina iznosa iz stavka 1. ovog članka regulirani su člankom 218. stavcima 4., 5. i 6. ovog Ugovora.

U slučaju promjene poreznih propisa koji uređuju neoporezive primitke radnika iz ovog članka, strane ovog Ugovora su suglasne da će započeti kolektivne pregovore o izmjeni ovog prava danom stupanja na snagu poreznog propisa.

Selidbeni troškovi

Članak 187.

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.

Pravo iz stavka 1. ovog članka ne pripada radniku koji mijenja mjesto rada na temelju osobnog zahtjeva.

Dar djetetu

Članak 188.

Radnik ima pravo na kunski dar za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina života, u visini neoporezivog dijela utvrđenog propisima o porezu na dohodak.

Pravo iz stavka 1. ovog članka roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju ostvaruje bez obzira na djetetovu dob.

Otpremnina

Članak 189.

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 radniku za 3 (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, ali ne veću od 130.000,00 kuna.

Radniku, kojem Poslodavac otkaže 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% iznosa iz stavka 1. ovog članka.

Članak 190.

Radnik ima pravo na otpremninu kod odlaska u mirovinu u visini neoporezivog dijela otpremnine sukladno poreznim propisima.

Izumi, tehničko unapređenje i racionalizacija

Članak 191.

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

Nagrada za vjernost Društvu

Članak 192.

Radnik ima pravo na nagradu za vjernost Društvu nakon navršenih 10 (deset) godina, a potom za svakih navršenih 5 (pet) godina radnog staža ostvarenog u HŽ Infrastrukturi d.o.o. U radni staž računa se staž osiguranja s uvećanim trajanjem i posebni staž ostvaren u Domovinskom ratu. Pod radnim stažem u HŽ Infrastrukturi d.o.o. podrazumijeva se:

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

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

Odlukom Uprave Društva utvrdit će se visina nagrade za vjernost Društvu za radni staž ostvaren u trajanju preko 40 (četrdeset) godina.

Pomoći

Članak 193.

Radnik ima pravo na jednokratnu pomoć u slučaju smrti člana uže obitelji. Članom uže obitelji smatraju se: bračni, izvanbračni drug, životni partner, roditelji i djeca.

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

Odluku o dodjeli pomoći iz ovog članka donosi nadležni nadređeni službenik.

Članak 194.

Radnik, u slučaju nastanka težeg tjelesnog oštećenja, poradi ozljede na radu, a na osnovi rješenja nadležnog tijela, ima pravo na jednokratnu pomoć u visini prosječnih plaća isplaćenih u HŽ Infrastrukturi 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 HŽ Infrastrukture d.o.o. za osigurani slučaj sukladno općem aktu HŽ Infrastrukture d.o.o.

Članak 195.

Radnik ima pravo na jednokratnu pomoć u slučaju požara, poplave, potresa 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 nisu dostatna.

Odluku o dodjeli i visini pomoći donosi Poslodavac na prijedlog mješovitog povjerenstva, a na temelju pisanog zahtjeva radnika.

Mješovito povjerenstvo iz prethodnog stavka sastoji se od po jednog predstavnika sindikata potpisnika ovog Ugovora i paritetnog broja predstavnika Poslodavca.

Članak 196.

Radnik ima pravo, jednom godišnje, na pomoć u slučaju bolovanja preko 90 (devedeset) 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 iz članka 195. ovog Ugovora.

Članak 197.

U slučaju smrti radnika njegova obitelj ima pravo na troškove sahrane u visini neoporezivog dijela iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak.

Nagrada za spriječenu štetu

Članak 198.

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 koje ugrožava sigurnost

prometa
- pronađeno oštećenje na elektrotehničkim postrojenjima
- otkrivanje počinitelja otuđenja
- utvrđeni neispravni teret
- 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 HŽ Infrastrukturi d.o.o. u segmentu financijskog poslovanja.

O spriječenoj šteti radnik pisanim putem obavještava Poslodavca.

Odluku o visini i načinu utvrđivanja nagrade donosi Poslodavac odlukom 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.

Članak 199.

Djeca poginulih i umrlih radnika imaju pravo na pomoć za školovanje u visini neoporezivog dijela iznosa stipendije i to:
- osnovno obrazovanje 50%
- srednje i više obrazovanje 70%
- visoko obrazovanje 80%

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 HŽ Infrastrukturi d.o.o., HŽ Infrastruktura d.o.o. će djetetu osigurati zaposlenje u skladu sa mogućnostima i potrebama posla.

Osiguranje radnika

Članak 200.

Poslodavac će za sve radnike zaključiti ugovor o dopunskom zdravstvenom osiguranju u visini najniže propisane svote za tu svrhu.

5. ODNOSI SA SINDIKATOM, RADNIČKIM VIJEĆEM I POVJERENICIMA ZA ZNR

Članak 201.

Poslodavac odredbe iz ove glave neće ugraditi u Pravilnik o radu.

Članak 202.

Poslodavac surađuje sa sindikatom na svim područjima zaštite interesa i ostvarivanja prava radnika. Pravo na zaštitu kolektivnih interesa radnika ostvaruju reprezentativni sindikati.

Članak 203.

U odnosima s Poslodavcem sindikat zastupa predsjednik sindikata ili od njega ovlaštena osoba, a u odnosima s organizacijskim jedinicama na terenu sindikat zastupa sindikalni povjerenik. Sindikat je obvezan Poslodavcu dostaviti akt o svojoj organizaciji s imenima osoba ovlaštenih za zastupanje sindikata, kao i broj članova sindikata i redovito izvještavati Poslodavca o svim promjenama u vezi s tim.

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

dužan primiti i saslušati predsjednika sindikata ili sindikalnog povjerenika ili od njega ovlaštenu osobu. Poslodavac se obvezuje sindikalne povjerenike, koji svoju dužnost obavljaju uz redoviti rad osloboditi od obveza obavljanja rada uz naknadu plaće kao da je radio.

Poslodavac se obvezuje sindikalnog povjerenika koji svoju dužnost obavlja uz redoviti rad, te člana sindikalnog tijela osloboditi od obveza 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, Glavnog povjereništva, Povjereništva podružnice, Predsjedništva podružnice i sl.).

Sindikalni povjerenik koji svoju dužnost obavlja uz redoviti rad, kao i član sindikalnog tijela koji svoju dužnost obavlja uz redoviti rad, može se osloboditi od obaveza redovitog rada uz naknadu plaće kao da je radio do 24 (dvadeset i četiri) sata mjesečno. Kod korištenja prava iz prethodnog stavka, sindikalni povjerenik i član sindikalnog tijela obvezan je najaviti vrijeme izostanka s rada neposrednom rukovoditelju 7 (sedam) dana unaprijed uz predočenje potvrde o opravdanosti izostanka ili poziva mjerodavnog sindikalnog tijela.

U izvanrednim okolnostima sindikalni povjerenik se može pozivati na sindikalne sastanke telefonskim pozivom. Neposredni rukovoditelj će udovoljiti zahtjevu ukoliko to dopušta proces rada. Za ovakve pozive neposredni rukovoditelj može tražiti kod ovlaštenog sindikalnog predstavnika potvrdu o opravdanosti izostanka sindikalnog povjerenika iz prethodnog stavka.

Članak 204.

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.

Članak 205.

Sindikalni povjerenici imaju pravo na besplatnu kartu u prvom razredu za sve pruge i u svim vlakovima na mreži pruga u RH (P-1b). Predstavnici sindikata za vrijeme obnašanja dužnosti imaju pravo na korištenje naloga za službeno putovanje u 1. razredu na svim prugama HŽ Infrastrukture d.o.o. od mjesta rada do mjesta održavanja sindikalnih aktivnosti i natrag bez prava na dnevnicu za službeno putovanje, osim ako rade u povjerenstvu koje je osnovao Poslodavac. Nalog za službeno putovanje izdaje neposredni rukovoditelj. Promjena naziva prijevoznih isprava ne utječe na ostvarivanje prava na njihovo korištenje.

Članak 206.

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

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obnašanja njegove dužnosti i jednu godinu 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 obnašatelja sindikalne dužnosti na drugo odgovarajuće radno mjesto.

Članak 207.

Poslodavac se obvezuje da će reprezentativnim sindikatima i njegovim podružnicama omogućiti djelovanje u funkciji zaštite kolektivnih prava radnika na način:

- da će poštivati odredbe ovog Ugovora
- da će provoditi sve mjere zaštite na radu sukladno propisima, normativima i zakonu
- da će ovlaštenom predstavniku sindikata 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 predstavniku sindikata omogućiti pristup svim radnim mjestima kada je taj pristup potreban radi obavljanja sindikalne dužnosti
- da će ovlaštenom predstavniku sindikata omogućiti nazočnost inspekcijskim pregledima i informiranju inspektora o svim zapažanjima u svezi provedbe mjera zaštite na radu.

Članak 208.

Poslodavac se obvezuje da će reprezentativnim sindikatima i njihovim podružnicama osigurati sljedeće uvjete za rad bez plaćanja troškova:

- prostorije za rad sindikata
- omogućavanje korištenja fiksne telefonske linije i ostalih linija koje koristi HŽ Infrastruktura d.o.o. bez obveze plaćanja troškova, osim mobilnih telefona uključenih u VPN mrežu Poslodavca
- 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 i obustavu sindikalne članarine i sindikalnih kredita i ostalih ustezanja od plaće sindikalnih članova na temelju valjane dokumentacije, te upućivanje ovih sredstava na račune sindikata i drugih odgovarajućih korisnika te obavješćivanje sindikata o tome
- informatička oprema.

Članak 209.

Pravo na rad u sindikatu za puno radno vrijeme (profesionalni ili neprofesionalni rad) ima jedan sindikalni dužnosnik u sindikatu koji ima najmanje 500 (pet stotina) članova zaposlenih kod Poslodavca te po jedan na svakih daljnjih započetih 500 (pet stotina) članova. Broj profesionalnih sindikalnih dužnosnika i sindikalnih povjerenika je:

a) profesionalni sindikalni dužnosnici:
- SIHŽ 3
- SPVH 4
- SŽH 3

b) sindikalni povjerenici (1,20):
- SIHŽ 16
- SPVH 25
- SŽH 23

Broj profesionalnih sindikalnih dužnosnika i sindikalnih povjerenika iz ovoga članka neće se povećavati do isteka važenja ovoga Ugovora. Poslodavac će sa sindikalnim dužnosnikom, ako se odluči za profesionalni rad iz stavka 1. ovog članka, sklopiti aneks ugovora o radu.

Prava iz ovog članka ne primjenjuju se za vrijeme trajanja Sporazuma koji uređuje navedena prava.

Odnosi s radničkim vijećem

Članak 210.

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 - 500 radnika 5 predstavnika
- od 501 - 750 radnika 7 predstavnika
- od 751 - 1000 radnika 9 predstavnika
- za svakih sljedećih započetih 1000 radnika povećava se broj članova radničkog vijeća za 2 (dva).

Broj sindikalnih povjerenika u funkciji radničkog vijeća koji funkciju obavljaju u punom radnom vremenu je:

- SIHŽ 5
- SPVH 4
- SŽH 1

Broj sindikalnih povjerenika u funkciji radničkog vijeća koji funkciju obavljaju u punom radnom vremenu iz ovoga članka neće se povećavati do isteka važenja ovoga Ugovora.

Poslodavac će osigurati adekvatan prostor za rad radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća. Tehničke i administrativno stručne poslove za potrebe radničkog vijeća obavljat 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.

Prava iz ovog članka ne primjenjuju se za vrijeme trajanja Sporazuma koji uređuje navedena prava.

Članak 211.

Broj članova radničkog vijeća utvrđuje se prema broju radnika zaposlenih kod Poslodavca sukladno članku 142. Zakona o radu.

Na mandat, postupak izbora za radničko vijeće, temeljna ovlaštenja, uvjete i rad radničkog vijeća primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća, propisane Zakonom o radu, osim prava iz članka 164. Zakona o radu.

Organizacijske jedinice za izbor ili imenovanje članova radničkih vijeća u HŽ Infrastrukturi d.o.o. će se odrediti sukladno važećem Pravilniku o organizaciji HŽ Infrastrukture d.o.o.

Članak 212.

Izbor, imenovanje, način imenovanja, broj povjerenika radnika za zaštitu na radu i koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu, kao i uvjeti za njihov rad propisani su Zakonom o radu i Zakonom o zaštiti na radu.

Izdvojena mjesta rada za izbor ili imenovanje, te broj povjerenika radnika za zaštitu na radu i broj koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu kao i organizacijske jedinica sa izdvojenim mjestima rada određuju se sukladno Pravilniku o organizaciji.

Broj profesionalnih povjerenika radnika za ZNR i povjerenika radnika za ZNR je:

- SIHŽ 6
- SPVH 6
- SŽH 4

Broj profesionalnih povjerenika radnika za ZNR i povjerenika radnika za ZNR iz ovoga članka neće se povećavati do isteka važenja ovoga Ugovora.

Svakom povjereniku radnika za zaštitu na radu pripada naknada plaće za 4 (četiri) radna sata tjedno. Povjerenici radnika za ZNR mogu jedan drugome ustupati sate iz prethodnoga stavka, a svi ukupni sati mogu biti objedinjeni pa se posao koordinatora povjerenika radnika za ZNR može obavljati u punom radnom vremenu.

Koordinator povjerenika radnika za ZNR ima pravo na besplatnu kartu za sve pruge HŽ-a (P-1b). Promjena naziva prijevoznih isprava ne utječe na ostvarivanje prava na njihovo korištenje.

Prava iz ovog članka ne primjenjuju se za vrijeme trajanja Sporazuma koji uređuje navedena prava.

Članak 213.

Sindikalni dužnosnik, sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća, predsjednik radničkog vijeća i koordinator povjerenika radnika za ZNR koji svoju dužnost obavlja u punom radnom vremenu ima pravo na prosječnu bruto plaću u prethodnom mjesecu isplaćenu kod Poslodavca uvećanu koeficijentom 1,7 (jedan cijela sedam), odnosno na plaću svojeg radnog mjesta, ako je to za njega povoljnije.

Reprezentativni sindikati svojim odlukama imenovat će sindikalne dužnosnike koji će imati pravo na prosječnu bruto plaću isplaćenu kod Poslodavca u prethodnom mjesecu, uvećanu koeficijentom od 2,0 (dva cijela nula) odnosno plaću svojeg radnog mjesta, ako je to za njega povoljnije.

Reprezentativni sindikati dogovorno utvrđuju da pravo iz prethodnog stavka sindikati ostvaruju na sljedeći način:

- SIHŽ ostvaruje pravo na isplatu uvećane plaće za 3 (tri) sindikalnih dužnosnika
- SPVH ostvaruje pravo na isplatu uvećane plaće za 4 (četiri) sindikalnih dužnosnika
- SŽH ostvaruje pravo na isplatu uvećane plaće za 3 (tri) sindikalnih dužnosnika.

Poslodavac će po dostavi odluka sindikata iz stavka 3. ovog članka pripremiti Anekse ugovora o radu za sindikalne dužnosnike iz prethodnog članka.

Prava iz ovog članka ne primjenjuju se za vrijeme trajanja Sporazuma koji uređuje navedena prava.

Naknada plaće sindikalnom povjereniku

Članak 214.

Sindikalni povjerenik (predsjednik podružnice) koji svoju dužnost obavlja uz redoviti rad ima pravo na uvećanje plaće koeficijentom 1,20 za sve sate rada.

Popis podružnica u kojima sindikalni povjerenik ostvaruje pravo iz prvog stavka ovog članka nalazi se u Prilogu 5. ovog Ugovora.

Prava iz ovog članka ne primjenjuju se za vrijeme trajanja Sporazuma koji uređuje navedena prava.

Koordinatori povjerenika radnika za zaštitu na radu

Članak 215.

U organizacijskim (izbornim) jedinicama u kojima su provedeni izbori za povjerenike zaštite na radu koordinatora zaštite na radu biraju izabrani povjerenici za zaštitu na radu u svojoj izbornoj jedinici većinom glasova svih izabranih povjerenika.

U izbornim jedinicama u kojima sindikati imenuju povjerenike za zaštitu na radu pravo na imenovanje koordinatora zaštite na radu ima većinski sindikat u dotičnoj izbornoj jedinici.

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

- 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

Prava iz ovog članka ne primjenjuju se za vrijeme trajanja Sporazuma koji uređuje navedena prava.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 216.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da se ovaj Ugovor sklapa na razdoblje od 1.5.2020. godine do 28.2.2021. godine, uz produljenu primjenu od 7 (sedam) mjeseci.

Članak 217.

Sindikati potpisnici ovog Ugovora neće provoditi industrijske akcije iz razloga koji se odnose na obveze iz ovog Ugovora, ako Poslodavac te obveze izvršava.

Članak 218.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da se Poslodavac oslobađa obveze isplate uskrsnice za 2020. godinu.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da obveza Poslodavca iz članka 57. stavak. 5. ovog Ugovora počinje s preraspodjelom radnog vremena za razdoblje srpanj-kolovoz-rujan 2020. godine.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da se materijalna prava iz članka 184. i 185. ovog Ugovora neće primjenjivati za vrijeme važenja ovog Ugovora, osim ukoliko navedena materijalna prava budu isplaćivana državnim službenicima i namještenicima.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da radnik ima pravo na mjesečni neoporezivi dodatak u iznosu od 50% od iznosa iz članka 186. ovog Ugovora, ukoliko sezonski prilagođeni tromjesečni BDP za treći kvartal 2020. godine u odnosu na prethodno razdoblje ima pozitivnu stopu promjene od 0,5%. Relevantni podaci za kretanje BDP-a su podaci Državnog zavoda za statistiku iz publikacije Priopćenja 12.1.1. Prva procjena tromjesečnog bruto domaćeg proizvoda.

Neoporezivi dodatak iz prethodnog stavka počinje se isplaćivati u prvom sljedećem mjesecu nakon objave relevantnih podataka za naredne mjesece i ne može se isplatiti za tromjesečje za koje su objavljeni podaci.

Ukoliko pozitivna stopa promjene BDP-a u budućim tromjesečjima u odnosu na prethodna tromjesečja iznosi manje od 0,3%, neoporezivi dodatak neće se isplaćivati.

Ugovorne strane suglasne su da se u slučaju naknadnog utvrđenja tiskarskih pogrešaka u cijenama sata rada izvrše korekcije istih bez otvaranja kolektivnih pregovora.

Članak 219.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se izravno.

Poslodavac se obvezuje dati prednost u primjeni odredbama zakona i drugih propisa, ako su njima pojedina prava radnika uređena na povoljniji način nego u ovom Ugovoru.

Članak 220.

Ovaj Ugovor potpisuju ovlašteni predstavnici Poslodavca i ovlašteni predstavnici reprezentativnih Sindikata.

Članak 221.

Poslodavac i sindikati imenuju Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Ugovora i praćenje njihove primjene.

Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Ugovora i praćenje njegove primjene čini po jedan predstavnik sindikata koji su sklopili ovaj Kolektivni ugovor, te paritetni broj predstavnika Poslodavca.

Povjerenstvo svoje odluke donosi većinom glasova. Potpisnici Kolektivnog ugovora dužni su se pridržavati danog tumačenja.

Članak 222.

Svaka strana ovog Ugovora ovlaštena je predložiti njegove izmjene i dopune.

Prijedlog izmjena i dopuna iz stavka 1. mora biti podnesen u pisanom obliku i obrazložen.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se o prijedlogu očitovati predlagatelju izmjene ili dopune u roku 30 (trideset) dana od dana primitka prijedloga izmjene i dopune. Ukoliko se strana kojoj je prijedlog upućen ne očituje o prijedlogu, smatra se da je prijedlog prihvaćen.

Članak 223.

Ovaj Ugovor objavit će se na način propisan za objavu za kolektivnih ugovora te u službenom glasilu HŽ Infrastrukture d.o.o.

Članak 224.

Pregovore o novom Kolektivnom ugovoru stranke će započeti najmanje 90 dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

Članak 225.

Nakon isteka roka na koji je sklopljen ovaj Ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu do sklapanja novog kolektivnog ugovora, u razdoblju od 7 (sedam) mjeseci od isteka roka na koji je bio sklopljen ovaj Ugovor.

Članak 226.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 8 (osam) istovjetnih primjeraka od kojih svaka strana zadržava po 3 (tri) primjerka, a 2 (dva) primjerka dostavljaju se ministarstvu nadležnom za rad.

U Zagrebu, 28. svibnja 2020. godine

Sindikat infrastrukture HŽ:

Slavko Proleta

Predsjednik Uprave Društva:

Ivan Kesić

Sindikat željezničara Hrvatske:

Zoran Maršić

Sindikat prometnika vlakova Hrvatske:

Mario Grbešić