

Na temelju članka 195. i 196. Zakona o radu (pročišćeni tekst - NN 137/04) i Konvencija MOR broj 87, 98 i 111, Sindikati, s pravom za kolektivno pregovaranje (dalje: sindikati) i Uprava HŽ Hrvatskih željeznica holdinga d.o.o. (dalje: poslodavac), sklopili su dana 06. srpnja 2007.godine

KOLEKTIVNI UGOVOR

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

Članak 2.

Prema odredbama ovog Ugovora poslodavac su HŽ Hrvatske željeznice holding d.o.o. (u daljnjem tekstu: HŽ Holding), a radnik fizička osoba koja obavlja određene poslove za poslodavca temeljem ugovora o radu.

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

Članak 3.

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

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

Ako bi općim aktom neko pravo radnika bilo utvrđeno u manjem opsegu od prava koje proizlaze iz ovog Ugovora, primjenjuju se odredbe ovog Ugovora. Kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Ugovora, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 4.

Pri podjeli, spajanju izdvajanju ili drugoj statusnoj promjeni poslodavaca, na radnike se do sklapanja novoga kolektivnog ugovora nastavlja primjenjivati kolektivni ugovor koji se na njih primjenjivao u vrijeme statusne promjene.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Ugovor o radu

Članak 5.

Radnik zasniva radni odnos danom sklapanja ugovora o radu.

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

- trajanje pripravničkog staža,

- rasporedu radnog vremena (jednokratno, dvokratno),
- trajanje stanke,
- klauzula o trajanju zabrane konkurencije.

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

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

Članak 6.

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

Ako poslodavac sa 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.

Članak 7.

Ako ugovor o radu koji nije sklopljen u pisanom obliku prestane prije isteka petnaest (15) dana od dana početka rada, poslodavac je dužan uručiti radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru najkasnije posljednjeg dana rada.

Članak 8.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu, radnik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovog članka snosi poslodavac.

Članak 9.

Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom može se obaviti prethodno provjeravanje njegovih sposobnosti.

2. Probni rad

Članak 10.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Ugovaranje i trajanje probnog rada određuje poslodavac s time da se ne može ugovoriti probni rad duži od šest mjeseci.

U slučaju da radnik, na temelju obrazložene ocijene njegovog nadređenog rukovoditelja ne udovolji u probnom radu, radniku se otkazuje ugovor o radu uz otkazni rok od sedam dana.

3. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 11.

Poslodavac će sa radnikom s kojim je zasnovao radni odnos na određeno vrijeme, zasnovati radni odnos na neodređeno vrijeme, ako radno mjesto nije popunjeno drugim

privremeno odsutnim radnikom, i ako je radnik na određeno vrijeme radio najmanje dvije (2) godine na istim poslovima.

4. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 12.

Ugovor o radu na određeno vrijeme iznimno se može sklopiti kada za to postoji stvaran i važan razlog, 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.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

5. Dužnost poštivanja propisa u svezi s radnim odnosom

Članak 13.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti upoznavanje sa sadržajem Kolektivnog ugovora i općih akata kojima su uređena njegova prava, obveze i odgovornosti. Radnik je obavezan da ugovorom preuzete poslove obavlja savjesno i stručno u skladu s naravi i vrstom rada, te da usavršava svoja znanja i radne vještine, i štiti interese poslodavca.

Članak 14.

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

Članak 15.

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

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

III. PRIVREMENO RASPOREĐIVANJE RADNIKA

Članak 16.

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

- privremenog povećanja ili smanjenja opsega posla

- zastoja u obavljanju određenih poslova
- kvara na sredstvima rada
- zamjene privremeno nenazočnog radnika
- u drugim slučajevima kada to zahtijevaju interesi procesa rada

Radnik se na drugo radno mjesto raspoređuje odlukom poslodavca o privremenom obavljanju drugih poslova na vrijeme dok se ne otklone razlozi privremenog rasporeda, ali ne duže od tri mjeseca.

Za vrijeme privremenog rasporeda radnik ima pravo na plaću koja je za njega povoljnija, pod uvjetom da je privremeni raspored trajao najmanje neprekidno pet radnih dana.

IV. PRIVREMENO UDALJENJE RADNIKA

Članak 17.

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

Privremeno udaljenje traje do okončanja postupka za utvrđivanje skrivljenog ponašanja radnika. Odluku o privremenom udaljenju donosi ovlašteni nadređeni službenik.

V. PRIPRAVNICI

Članak 18.

Pripravnik je osoba koja se prvi puta zapošljava u zanimanju za koje se školovao, radi osposobljavanja za samostalan rad na određenim poslovima u tome zanimanju.

Osposobljavanje pripravnika obuhvaća pripravnički staž te vrijeme do polaganja stručnog ispita.

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

Radnik koji se kod poslodavca zapošljava s radnim iskustvom u struci, dužan je položiti razlikovni stručni ispit, ovisno o stručnoj spremi, u roku od šest do dvanaest mjeseci od dana započinjanja s radom.

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

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje mogućnosti za njegovo osposobljavanje a ne postoje potrebe poslodavca za trajnim zapošljavanjem.

Članak 19.

Pripravnički staž traje:

- četiri mjeseca za pripravnike sa srednjom stručnom spremom ili srednjom školskom spremom
- deset mjeseci za pripravnike s višom stručnom spremom
- dvanaest mjeseci za pripravnike s visokom stručnom spremom

Za pripravnike koji se osposobljavaju za obavljanje poslova neposredno vezane za sigurnost željezničkog prometa, duljina i način provođenja pripravničkog staža propisani su posebnim Pravilnikom (Pravilnik 646).

Članak 20.

Pripravniku se imenuje mentor iz redova stručnjaka koji ima najmanje isti stupanj stručne spreme i zvanje kao pripravnik, te najmanje tri (3) godine radnog iskustva u struci.

Članak 21.

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

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

VI. RADNO VRIJEME

Članak 22.

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

Radno vrijeme može biti raspoređeno kao:

- jednokratno,
- dvokratno.

Raspored tjednog radnog vremena na pojedine dane u tjednu, početak i završetak radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora uređuje se odlukom poslodavca u skladu sa specifičnostima poslovanja, uz savjetovanje sa radničkim vijećem odnosno sindikatom.

Članak 23.

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

- zbog obveznog poučavanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, osam (8) sati,
- zbog prekida i zastoja u radu koji su utvrđeni zakonom,
- zbog rada u tijelima poslodavca, rada u sindikatu ili drugim aktivnostima vezanim za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa - stvarno vrijeme a najviše kao da je radio,
- zbog predviđene stanke u toku dnevnog odmora,
- stanke za dojenje djeteta.

Članak 24.

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

Članak 25.

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

Članak 26.

Poslodavac uz savjetovanje sa radničkim vijećem ili sindikatima može uvesti klizno radno vrijeme ukoliko to priroda poslova omogućuje, sa najviše šezdeset (60) minuta odstupanja na početku, odnosno završetku rada.

Članak 27.

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 primjeni radnog vremena poslodavac će zatražiti mišljenje radničkog vijeća ili sindikata o početku odnosno završetku rada.

1. Puno radno vrijeme

Članak 28.

Puno radno vrijeme iznosi četrdeset (40) sati tjedno.

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

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 29.

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

Poslodavac je dužan uz prethodno savjetovanje sa radničkim vijećem odnosno sindikatom aktom o unutarnjoj ustrojbi (sistematizaciji) odrediti radna mjesta na kojima se radi nepuno radno vrijeme.

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

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 30.

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 ne može biti raspoređen do punog radnog vremena da radi na nekim drugim poslovima.

Skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Članak 31.

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

Prekovremeni rad ne može trajati dulje od deset (10) sati tjedno.

Članak 32.

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

- ako njeguje užeg člana obitelji, po uputama liječnika (pod članom uže obitelji smatraju se osobe prema članku 49. stav 2. Zakona o radu),
- ako ne može osigurati čuvanje djeteta za vrijeme rada dužeg od punog radnog vremena do sedam (7) godina starosti.

Članak 33.

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

5. Noćni rad

Članak 34.

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

Smatra se da je radnik radio noću ako je u noćnoj smjeni započeo s radom prije četiri (4) sata ujutro ili ako je završio rad poslije dvadesetčetiri (24) sata noću.

6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 35.

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

Članak 36.

Preraspodjela radnog vremena je tromjesečna. Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono ne smije biti duže od pedeset (50) sati tjedno.

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

7. Pripravnost

Članak 37.

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

Sati pripravnosti kod kuće ne ulazi u efektivno radno vrijeme.

VII. ODMORI I DOPUSTI

1. Odmor tijekom dnevnog rada (stanka)

Članak 38.

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

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

Vrijeme odmora tijekom rada smatra se vremenom provedenim na radu.

2. Dnevni odmor

Članak 39.

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

3. Tjedni odmor

Članak 40.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od dvadeset četiri (24) sati neprekidno. Dan tjednog odmora za radnike koji ne rade u smjenama u pravilu je nedjelja.

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

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

4. Godišnji odmor

Članak 41.

Poslodavac osigurava radniku u svakoj kalendarskoj godini godišnji odmor u trajanju od najmanje osamnaest (18) radnih dana.

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

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

Članak 42.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se:

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

Članak 43.

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

a) Prema uvjetima rada	
- rad na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada	3 dana
- noćni rad	2 dana
b) Složenost poslova	
- I kategorije (1 platni razred)	1 dan
- II kategorije (2-3 platni razred)	2 dana
- III kategorije (4-8 platni razred)	3 dana
- IV kategorije (9-17 platni razred) i radnici na koeficijentu)	4 dana
c) Radni staž	
- 1-10 godina	1 dan
- 10-20 godina	2 dana
- 20-30 godina	3 dana
- preko 30 godina	4 dana
d) Posebne socijalne uvjete	
- majka za svako dijete do 7 godina starosti	1 dan
- samohrani roditelj s jednim djetetom do 15 god starosti	2 dana
- samohrani roditelj s dvoje ili više djece do 15 god starosti	3 dana
- invalid	2 dana
- invalid Domovinskog rata	3 dana
- invalid civilna žrtva rata	3 dana

Navedene činjenice radnici su dužni na zahtjev dokumentirati odgovarajućim potvdama.

e) Godine života	
- od 30-50 godina	1 dan
- preko 50 godina	2 dana

Članak 44.

Vrijeme u kojemu radnik tijekom godine koristi godišnji odmor određuje se planom korištenja godišnjeg odmora koji donosi poslodavac krajem godine za slijedeću godinu, uz prethodno savjetovanje sa radničkim vijećem ili sindikatom u skladu s prirodom i organizacijom rada, vodeći računa i o svakoj pismenoj želji pojedinog radnika.

U skladu s planom korištenja godišnjeg odmora radniku će se na njegov pismeni zahtjev uručiti pismena obavijest o danu, početku i trajanju godišnjeg odmora najmanje trideset (30) dana prije nastupa godišnjeg odmora.

Članak 45.

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 46.

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

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

Članak 47.

Godišnji odmor radnik koristi u kalendarskoj godini u kojoj mu pripada.

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela na način propisan zakonom.

Radnik ima pravo jedan dan godišnjeg odmora koristiti po vlastitoj želji, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana ranije.

Radnik ima pravo iskoristiti preostali dio godišnjeg odmora najkasnije do tridesetog lipnja slijedeće godine.

5. Dragovoljno davanje krvi

Članak 48.

Radnik, dobrovoljni davatelj krvi, ima pravo na dva slobodna dana uz naknadu plaće kao da je radio za svako davanje krvi, koji se u pravilu koristi odmah nakon davanja krvi, a u slučaju objektivne nemogućnosti, u dogovoru s poslodavcem.

Pored prava iz prethodnog stavka, radniku redovitom dobrovoljnom davatelju krvi (najmanje jednom godišnje) godišnje pripada i pravo na korištenje pet slobodnih dana za deset i više davanja krvi, a radniku do deset davanja krvi, tri slobodna dana, uz naknadu plaće kao da je radio.

6. Plaćeni dopust

Članak 49.

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

- | | |
|---|---------------|
| - sklapanje braka | 4 radna dana |
| - rođenje djeteta | 3 radna dana |
| - preseljenja na udaljenost veću od 50 km | 2 radna dana |
| - preseljenje u istom mjestu ili do 50 km | 1 radna dana |
| - smrt člana uže obitelji | 5 radnih dana |

- | | |
|--|---------------|
| - teška bolest ili nesreća člana uže obitelji | 6 radnih dana |
| - elementarne nepogode | 5 radnih dana |
| - radi traženja članova obitelji - djece, supružnika, roditelja, braće i sestara nestalih i zatočenih u ratu ili obavljanja poslova radi pomoći članovima obitelji | 5 radnih dana |

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u prethodnom stavku, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

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

Članak 50.

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.

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

Članak 51.

Pravo na dopust uz naknadu plaće imaju i radnici koji se školuju za osobne potrebe i to na način kako je predviđeno u članku 55. stavak 4. ovog Ugovora.

Članak 52.

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

7. Neplaćeni dopust

Članak 53.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust.

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

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

VIII. IZOBRAZBA RADNIKA I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Članak 54.

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

Potrebe poslodavca za školovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem radnika utvrđuje se planom izobrazbe, koji se donosi uz savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikatom.

Članak 55.

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 ili VSS | 2 radna dana |
| - za diplomski ispit VŠS ili VSS | 3 radnih dana |
| - za svaki ispit na poslijediplomskom | 2 radna dana |
| - za obranu magistarskog i doktorskog rada | 4 radna dana |

Članak 56.

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

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

Članak 57.

Međusobna prava i obveze po završenom školovanju utvrđuju se ugovorom između poslodavca i radnika.

Članak 58.

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

Pravo da školovanje odbiju, imaju:

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

Članak 59.

Radnik koji se obrazuje za osobne potrebe, a u struci koja predstavlja jednu od djelatnosti kod poslodavca ima pravo za polaganje diplomskog rada izbivati s posla šest (6) dana uz naknadu plaće kao da je radio.

Ukoliko se radnik obrazuje u ustanovi koja je udaljena više od dvjesto (200) km od mjesta rada odobrava mu se dodatno jedan (1) dan za put.

Članak 60.

Poslodavac je obvezan omogućiti radnicima prisustvovanje stručnim seminarima ili drugim sličnim oblicima izobrazbe koji su predviđeni planom izobrazbe sukladno djelatnosti poslodavca.

Poslodavac može primiti na stručnu praksu učenike i studente iz škola i fakulteta za željeznička zanimanja odnosno za zanimanja sukladna djelatnosti poslodavca, u broju koji je određen planom izobrazbe.

IX. ZAŠTITA PRIVATNOSTI

Članak 61.

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

Prikupljaju se i obrađuju ovi podaci:

1. ime i prezime radnika
2. spol,
3. dan, mjesec i godina rođenja,
4. mjesto rođenja i općina,
6. bračno stanje,
7. broj članova obitelji,
8. prebivalište i adresa (mjesto, općina, županija),
9. registarski broj osobne iskaznice,
10. samohrani roditelj,
11. vozački ispit,
12. broj telefona na radnom mjestu i kod kuće,
13. mjesto rada (mjesto, općina, županija),
14. zanimanje,
15. školska sprema,
16. stručno obrazovanje,
17. stručna sprema za obavljanje određenih poslova,
18. radno mjesto na kojem radnik radi,
19. radni staž do zaposlenja kod poslodavca,
20. radni staž kod poslodavca,
21. beneficirani radni staž,
22. umanjena radna sposobnost,
23. znanje stranog jezika,
24. da li je ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno radno vrijeme,
25. datum zasnivanja radnog odnosa,
26. radno mjesto vezano uz pravo na solidarnost,
27. datum početka prava na solidarnost.

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

Članak 62.

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

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

Članak 63.

Osobni podaci o radnicima mogu se dostavljati trećim osobama na njihov pisani zahtjev koji mora sadržavati svrhu i pravni temelj za korištenje osobnih podataka radnika, te vrstu osobnih podataka koji se traže, uz uvjet da se ne traže osobni podaci čije je prikupljanje i daljnja obrada zakonom zabranjena

Članak 64.

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

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

X. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 65.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano njegovom rasom, bojom kože, spolom, spolnim određenjem, bračnim stanjem, obiteljskim obvezama, dobi, jezikom, vjerom, političkim ili drugim uvjerenjem, nacionalnim ili socijalnim podrijetlom, imovnim stanjem, rođenjem, društvenim položajem, članstvom ili ne članstvom u političkoj stranci i sindikatu te tjelesnim ili duševnim poteškoćama, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

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

Članak 66.

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

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

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

Članak 67.

Svi radnici su dužni, pri obavljanju poslova svojeg radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike te spriječiti uznemiravanje od strane drugih radnika i trećih osoba i o uznemiravanju obavijestiti osobu iz članka 68. ovog Ugovora.

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

Članak 68.

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

Za primanje i rješavanje pritužaba vezanih za uznemiravanje nadležan je nadređeni službenik koji je po posebnoj punomoći Uprave HŽ Holdinga ovlašten da odlučuje o pravima i obvezama iz radnog odnosa za radnika na kojeg se pritužba odnosi (predsjednik Uprave HŽ Holdinga za direktore, direktora – managera kvalitete i ravnatelja Ureda Uprave), a stručnu pomoć u postupku rješavanja podnesenih pritužaba dužni su mu pružiti Poslovi ljudskih resursa.

U slučaju promjene u organizaciji HŽ Holdinga na nadležnost primanja i rješavanja pritužbi vezanih za uznemiravanje, odgovarajuće će se primjenjivati opći akti koji organizaciju tog Društva i određuju osobe koje poslovođe pojedinim organizacijskim jedinicama.

Članak 69.

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

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

Nadređeni službenik dužan je, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije slijedećeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. O očitovanju radnika sastavlja se bilješka koju taj radnik potpisuje.

Nadređeni službenik, ako 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 uznemiravanje i dr., kako bi na dokazan način utvrdio navode iz pritužbe.

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

Ako se pritužba radi uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu kod poslodavca, poslodavac će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđenja činjeničnog stanja iz pritužbe, imajući na umu zaštitu dostojanstva radnika, te poslovne interese poslodavca.

Članak 70.

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

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

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

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

Članak 71.

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

- razmještaj radnika na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom radnom prostoru
- usmeno upozorenje radnika koji je izvršio uznemiravanje

- pisano upozorenje radnika koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti redovitog otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka kršenja obveza iz radnog odnosa
- otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora
- redoviti otkaz ugovora o radu
- izvanredni otkaz ugovora o radu

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

Članak 72.

Za slučaj da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu u HŽ Holdingu, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiranim radnikom, mogu se, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja poduzeti slijedeće mjere:

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

XI. PLAĆA I DRUGA PRIMANJA

1. Plaća

Članak 73.

Poslodavac će isplatiti plaću i pripadajuće naknade (u daljnjem tekstu: primanja) radniku temeljem ovog Ugovora.

Članak 74.

Doprinosi, porezi i prireze obračunava i uplaćuje poslodavac.
Poslodavac će omogućiti radniku uvid u dokumentaciju o obračunu njegovih primanja i uplati doprinosa, poreza i prireza.

Članak 75.

Podaci o primanjima radnika su javni.

Članak 76.

Plaću radnika čine osnovna plaća i dodaci na plaću.

Pod osnovnom plaćom radnika u smislu ovog kolektivnog ugovora podrazumijeva se plaća utvrđena temeljem pripadnosti platnom razredu, odnosno koeficijentu za određeno radno mjesto uvećana za postotak po osnovi navršenih godina radnog staža.

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

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

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

Članak 77.

Pripadnost platnom razredu utvrđuje se temeljem slijedećih osnova i mjerila:

- složenosti poslova radnog mjesta
- stručna sprema
- odgovornosti za obavljene poslove
- uvjeta rada
- naponi u radu

Članak 78.

Cijena sata rada radnika bez uvećanja za postotak po osnovi navršenih godina radnog staža utvrđuje se u 17 platnih razreda.

Za svako radno mjesto kod poslodavca primjenjivati će se cijena sata rada iz Priloga 2, odnosno koeficijent iz Priloga 3 ovoga Ugovora.

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

Popis radnih mjesta na koeficijentu iz prethodnog stavka sastavni je dio ovog Ugovora kao Prilog 3.

2. Solidarnost

Članak 79.

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

- a) radnik s utvrđenom profesionalnom nesposobnošću za rad, prema radnom mjestu na kojem je stekao takav status i radnik kod kojeg prema nalazu i mišljenju ovlaštenog vještaka mirovinskog osiguranja postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti pod uvjetom da ima 15 godina radnog staža u izvršnoj službi ili na poslovima s posebnim uvjetima rada odnosno 20 godina radnog staža na bilo kojim poslovima (uključujući staž osiguranja s uvećanim trajanjem i staž osiguranja i poseban staž ostvaren u Domovinskom ratu ako ga je ostvario za vrijeme radnog odnosa u HŽ).
- b) 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 toč. a) ovog članka, ako u trenutku ponude izmijenjenog ugovora ima 15 godina radnog staža u izvršnoj službi ili na poslovima s posebnim uvjetima rada odnosno 20 godina radnog staža na bilo kojim poslovima (uključujući staž osiguranja s uvećanim trajanjem i staž osiguranja i posebni staž ostvaren u Domovinskom ratu ako ga je ostvario za vrijeme radnog odnosa u HŽ),
- c) radnik s navršenih 55 godina (muškarac) ili 50 godina (žena) života, ako je kod poslodavca radio najmanje 15 godina od čega najmanje godina dana na dotadašnjem radnom mjestu.

Članak 80.

Ako se plaća radnog mjesta (iz prethodnog ugovora o radu) prema kojemu je radnik ostvario pravo na solidarnost, promijeni, tako da bi bila niža od plaće radnog mjesta iz sadašnjeg ugovora o radu, radnik ima pravo na plaću radnog mjesta iz sadašnjeg ugovora o radu.

Ako je radno mjesto po kojemu je radniku utvrđena plaća po osnovi solidarnosti ukinuto, tada plaću radnika utvrđuje povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Ugovora.

3. Plaća pripravnika

Članak 81.

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

4. Izuzetno povećanje plaće

Članak 82.

Za vrijeme vođenja ili sudjelovanje u određenom projektu poslodavca radniku se može odrediti plaća veća od one koja bi mu pripadala za njegovo radno mjesto do završetka projekta.

Plaća iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se odlukom poslodavca.

5. Dodaci plaće

Članak 83.

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

Članak 84.

Plaća radniku uvećava se za:

- rad noću	50%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad nedjeljom	35%
- rad subotom	25%
- rad na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom	50%
- na dan Uskrsa	50%

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 85.

Kada se radnik odazove na poziv na rad u vrijeme ovim Ugovorom, utvrđenog dnevnog, tjednog ili godišnjeg odmora, uvećava mu se plaća za sate provedene na radu za 10% samo za prvi radni dan, odnosno prvu smjenu nakon dolaska na posao.

Članak 86.

Kada radnik, pored redovitog posla, obavlja i poslove mentora za sate mentorstva ima pravo na uvećanje plaće u visini 10% od cijene sata rada radnika kojem je mentor a ukoliko je istovremeno mentor više radnika pripada ga 10% od najviše cijene sata rada jednog od radnika kojem je mentor (bez uvećanja po osnovi radnog staža).

Za vrijeme odsutnosti s rada (godišnji odmor, plaćeni i neplaćeni dopust, bolovanje i sl.) mentora, odnosno radnika, mentoru ne pripada pravo na uvećanje plaće po osnovi iz prethodnog stavka.

6. Naknade plaće

6.1. Naknada za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 87.

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

Naknada za sate godišnjeg odmora za radnike koji ostvaruju rad noću, subotom, nedjeljom u dane državnih blagdana i neradne dane te pripravnost i dežurstvo utvrđuje se na osnovi prosječnog postotka za rad noću, subotom, nedjeljom, rada u dane državnih blagdana i neradnih dana, pripravnosti i dežurstva, 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 šest mjeseci.

6.2. Naknada za vrijeme plaćenog dopusta

Članak 88.

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

Naknada za sate plaćenog dopusta za radnike koji ostvaruju rad noću, subotom i nedjeljom, u dane državnih blagdana i neradne dane te pripravnost i dežurstvo utvrđuje se na osnovi prosječnog postotka za rad noću, subotom, nedjeljom, rada u dane državnih blagdana i neradnih dana, pripravnosti i dežurstva, 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 i primjenjuje se narednih šest mjeseci.

6.3. Naknada plaće za vrijeme blagdana i neradnih dana

Članak 89.

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

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

6.4. Naknada za vrijeme bolesti

Članak 90.

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

Naknada za vrijeme bolovanja na teret poslodavca za radnike koji ostvaruju rad noću, subotom, nedjeljom, u dane državnih blagdana i neradne dane te pripravnost i dežurstvo utvrđuje se na osnovi prosječnog postotka za rad noću, nedjeljom, rada u dane državnih blagdana i neradnih dana, pripravnosti i dežurstva, 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 i primjenjuje se narednih šest mjeseci.

Članak 91.

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

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

Kada je radnik u prethodnom mjesecu bio djelomično na bolovanju, a djelomično radio tada se plaća prethodnog mjeseca za ostvarene sate svodi na plaću za 174 sata u smislu ovog članka.

6.5. Naknada plaće sindikalnom povjereniku

Članak 92.

Poslodavac se obvezuje sindikalnog povjerenika određenim aktom o organizaciji sindikata koji dužnost obavlja uz redovan rad osloboditi obveze obavljanja redovnog rada uz naknadu plaće kao da je radio zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara i sjednica organa sindikata.

Kod korištenja prava iz prethodnog stavka, sindikalni povjerenik je dužan izostanak s rada najaviti na vrijeme, neposrednom rukovoditelju i to najmanje tri dana unaprijed, uz predočenje potvrde o opravdanosti izostanka ili poziva mjerodavnog tijela.

6.6. Naknada za sate provedene u pripravnosti

Članak 93.

Radnicima kojima je određena pripravnost kod kuće, za ostvarene sate pripravnosti pripada naknada plaće u postotku od isplaćene prosječne plaće radniku u Društvu kod poslodavca, 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.

6.7. Naknada plaće za vrijeme dok nisu provedene mjere zaštite na radu

Članak 94.

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.

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

Članak 95.

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

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

Članak 96.

U slučaju primjene sigurnosne mjere kada se radniku privremeno mora zabraniti obavljanje njegovih poslova zbog utvrđivanja činjeničnog stanja radi sprečavanja daljnjeg nanošenja štete poslodavcu ili sprečavanje ugrožavanja sigurnosti prometa i privremeno ga se raspoređuje na drugo radno mjesto, za vrijeme utvrđivanja odgovornosti radnik zadržava plaću radnog mjesta na koje je raspoređen.

Ako radnik bude oslobođen odgovornosti ili ako se ustanovi da nije bilo uvjeta za udaljenje s radnog mjesta radnik ima pravo na pripadajuće dodatke i naknade koje bi ostvario kao da je radio i pravo na naknadu štete sukladno Zakona o radu.

Članak 97.

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.

6.9. Ostale naknade plaće

Članak 98.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio i u slijedećim slučajevima:

- za vrijeme obrazovanja, prekvalifikacije, dokvalifikacije i drugih oblika stručnog osposobljavanja za potrebe poslodavca,
- kada ne radi zbog prekida i zastoja u radu bez krivnje radnika,
- za vrijeme odsutnosti s rada radi dobrovoljnog davanja krvi,
- za vrijeme odsutnosti s rada radi sudjelovanja u radu povjerenstva i tijela koja imenuje poslodavac,

- državnih i vjerskih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom ako je u te dane po rasporedu rada trebao raditi.

Ako radnik ne radi zbog vojne vježbe, vježbe jedinice MUP-a, osposobljavanja i sudjelovanja u obrani i civilnoj zaštiti ili drugih razloga utvrđenih zakonom, ima pravo na naknadu plaće sukladno posebnim propisima.

XII. NAKNADE TROŠKOVA RADNIKA

1. Naknada za službeno putovanje u zemlji

Članak 99.

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

Udaljenost od mjesta rada i mjesta stanovanja do mjesta odredišta službenog putovanja počinje od kolodvorske zgrade željezničkog kolodvora iz kojega službeno putovanje počinje do kolodvorske zgrade željezničkog kolodvora u kojemu službeno putovanje završava, prema kilometarskom položaju kolodvora.

Ako mjesto polaska i mjesto odredišta službenog putovanja nisu povezani željezničkom prugom udaljenost između tih mjesta računa se prema podacima iz službene Auto karte Hrvatske.

Ako je mjesto prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika između mjesta rada radnika i mjesta u koje radnik putuje uz nalog za službeno putovanje, polaznim kolodvorom smatra se mjesto prebivališta odnosno uobičajenog boravišta radnika.

Radnik nema pravo na naknadu iz prethodnog stavka ako obavlja radni zadatak izvan mjesta rada u mjestu svog prebivališta ili uobičajenog boravišta

Članak 100.

Iznos dnevnice određuje se odlukom poslodavca.

Troškovi noćenja na službenom putovanju priznaju se do visine stvarnih izdataka hotela s četiri zvjezdice, a izuzetno s pet zvjezdica uz odobrenje Uprave poslodavca.

Članak 101.

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

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

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

Članak 102.

U slučaju privremenog raspoređivanja radnika ili ako je radnik upućen na školovanje pod uvjetom da su ispunjeni uvjeti iz članka 99. i 101. ovog Ugovora, radnik ostvaruje pravo na dnevnicu obračunatu temeljem naloga za službeno putovanje s prilogom, ako se svaki dan vraća kući.

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

2. Naknada za službeno putovanje u inozemstvo

Članak 103.

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

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

3. Naknada za vrijeme odvojenosti od obitelji

Članak 104.

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

Naknada za odvojeni život utvrđuje se odlukom poslodavca do visine neoporezivog dijela.

4. Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 105.

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

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

5. Naknada za prijevoz na posao i s posla

Članak 106.

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

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

6. Selidbeni troškovi

Članak 107.

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

XIII. OSTALA PRIMANJA

1. Jednokratni dodatak na plaću

Članak 108.

Poslodavac će isplatiti jednokratni dodatak na plaću (regres) u visini od 1.000,00 kuna bruto po radniku 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 18 dana godišnjeg odmora, a u skladu s utvrđenom politikom plaća.

2. Uskrsnica

Članak 109.

Poslodavac će radniku isplatiti uskrsnicu u visini prema odluci poslodavca.

3. Božićnica

Članak 110.

Poslodavac će radniku isplatiti božićnicu u mjesecu prosincu tekuće godine u visini neoporezivog dijela primanja za tu svrhu.

4. Otpremnina kod otkaza ugovora o radu

Članak 111.

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 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 ako ga je ostvario za vrijeme radnog odnosa u HŽ.

Maksimalna otpremnina iz stavka 1. ovog članka ne može iznositi više od 200.000,00 kuna.

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

5. Otpremnina kod odlaska u mirovinu

Članak 112.

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

6. Nagrade učenicima i studentima

Članak 113.

Učenicima i studentima za vrijeme praktičnog rada u HŽ Holdingu pripada mjesečna nagrada čiji se iznos određuje odlukom poslodavca.

Nagrada pripada razmjerno provedenom vremenu na praktičnom radu.

7. Nadoknade za izume, tehnička unapređenja i racionalizaciju

Članak 114.

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

8. Nagrada za vjernost društvu

Članak 115.

Radnik ima pravo na nagradu za vjernost društvu nakon navršenih deset godina, a potom za svakih navršenih pet godina radnog staža ostvarenog u HŽ, do uključivo četrdeset godina radnog staža ostvarenog kod poslodavca.

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

Pod radnim stažem u HŽ-u podrazumijeva se:

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

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

9. Pokloni

Članak 116.

Radnik ima pravo na dar za dan Svetog Nikole za svako dijete i to do visine neoporezivog dijela utvrđenog posebnim propisom koje na dan 31. prosinca nije navršilo 15 godina života.

Pravo iz stavka 1. ovog članka ostvaruje i roditelj s teško hendikepiranim djetetom bez obzira na djetetovu dob.

Pravo iz stavka 1. i 2. ovog članka ostvaruje i drugi roditelj ako je zaposlen kod istog poslodavca.

10. Pomoći

Članak 117.

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

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

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

Članak 118.

Radnik, u slučaju nastanka težeg tjelesnog oštećenja, poradi ozlijede na radu, a na osnovi rješenja nadležnog tijela, ima pravo na jednokratnu pomoć u visini prosječnih plaća isplaćenih kod poslodavca 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 poslodavca za osigurani slučaj sukladno općem aktu poslodavca.

Članak 119.

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

Odluku o dodjeli i visini pomoći donosi poslodavac na prijedlog mješovitog povjerenstva kojeg čine 3 predstavnika poslodavaca i 3 predstavnika sindikata.

Članak 120.

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

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

Na pravo iz stavka 2. ovog članka radnik ima pravo za slučaj nesreće na radu, a u drugim slučajevima po odluci poslodavca na prijedlog povjerenstva iz članka 112. ovog Ugovora.

Članak 121.

U slučaju smrti radnika njegova obitelj ima pravo na troškove sahrane prema mjesnim prilikama, a radnik kojega poslodavac uputi da obitelj pokojnika izrazi sućut ima pravo na naknadu troškova pažnje do 1000 kuna.

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

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

Obvezu iz ovog članka, do visine neoporezivog dijela naknade za tu svrhu odobrava nadređeni službenik poslodavca.

Odluku o visini iznad neoporezivog iznosa na prijedlog povjerenstva iz članka 112. donosi Uprava poslodavca.

11. Nagrada za spriječenu štetu

Članak 122.

Radnik ima pravo na nagradu za spriječenu štetu.
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.

12. Nagrada za uštedu

Članak 123.

Radnik ima pravo na nagradu za postignutu uštedu na svom radnom mjestu ili za koristan prijedlog uštede na svom ili drugom radnom mjestu, u visini i uz uvjete određene posebnim aktom poslodavca uz suglasnost s radničkim vijećem ili sindikatom.

13. Pomoć djeci poginulih i umrlih radnika

Članak 124.

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

- | | |
|-----------------------------|------|
| - osnovno obrazovanje | 50% |
| - srednje obrazovanje | 70% |
| - više i visoko obrazovanje | 100% |

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

XIV. OSIGURANJE RADNIKA

Članak 125.

Poslodavac se obvezuje na sklapanje ugovora o dopunskim medicinskim uslugama za sve radnike.

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

XV. ISPLATA PLAĆE

Članak 126.

Radniku poslodavac isplaćuje plaću jednom mjesečno do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

U slučaju prekoračenja bilo kojeg roka utvrđenog ovim Ugovorom, poslodavac je obavezan svakom radniku isplatiti zakonom utvrđene zatezne kamate.

Isplata kamata, iz stavka 1. ovog članka, vrši se sa isplatom slijedeće plaće, uz posebnu naznaku na platnoj listi svakog radnika.

Dnevnice za službeno putovanje isplaćuju se temeljem putnog naloga s prilogom isplaćuju se zajedno s plaćom.

Radnici upućeni na službeno putovanje mogu podići akontaciju u visini procijenjenih troškova službenog puta.

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

XVI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Članak 127.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 128.

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

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

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

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

3. Otkaz ugovora o radu

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 129.

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

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

Članak 130.

Uvjeti način i postupci poslovno osobno uvjetovanog otkaza detaljno su razrađeni u Ugovoru o radno pravnoj zaštiti od poslovno uvjetovanih otkaza sklopljenog 4. svibnja 2006. godine, između Uprave HŽ i sindikata s pravom na kolektivno pregovaranje.

Članak 131.

Ugovor iz prethodnog članka je sastavni dio ovog Ugovora – Prilog 4

Članak 132.

U slučaju smanjene radne sposobnosti koja je posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može radniku ni pod kojim uvjetima otkazati ugovor o radu, osim ako je otkaz vezan za skrivljeno ponašanje radnika.

Članak 133.

Radniku kojemu do stjecanja prava na mirovinu nedostaju manje od 5 godina rada ili godina života poslodavac ne može raskinuti ugovor o radu bez njegove suglasnosti, osim ako radnik krši obveze iz radnog odnosa.

Članak 134.

Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu ako radnik krši obveze iz radnog odnosa, poslodavac je dužan u pisanoj formi obavijestiti radnika, sindikat i radničko vijeće o namjeri otkazivanja ugovora o radu.

Obavijest o mogućnosti otkazivanja ugovora o radu mora sadržavati obrazloženje valjanog razloga za otkazivanje ugovora, te upozorenje da će se radnikov rad posebno pratiti sljedećih šezdeset (60) dana.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 135.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 136.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor bez obveze poštivanja propisanog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 137.

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

3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 138.

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

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 139.

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

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

4. Otkazni rok

Članak 140.

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

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

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

Članak 141.

U slučaju smanjene radne sposobnosti koja je posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može radniku ni pod kojim uvjetima otkazati ugovor o radu osim ako je otkaz ugovora vezan za skrivljeno ponašanje radnika.

5. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 142.

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

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

Članak 143.

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

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

Članak 144.

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 prethodnog stavka, poslodavac je obavezan provesti postupak sukladno članku 142. i 143. ovog Ugovora.

Članak 145.

Radniku, invalidu rada, kojemu je rješenjem nadležnog organa utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili radniku kojem je utvrđeno postojanje neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti, te radniku koji je trajno izgubio zdravstvenu sposobnost za radno mjesto iz ugovora o radu, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštenog organa, ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, koji što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik radio.

Radniku iz prethodnog stavka mogu biti ponuđeni i poslovi niže stručne spreme do mogućnosti poslodavca da radniku ponudi odgovarajući izmijenjeni ugovor o radu, sukladno prethodnom stavku.

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

XVII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 146.

Radnik može u roku od 15 dana od dana dostave odluke poslodavca kojom se odlučuje o pravima iz radnog odnosa, uložiti zahtjev za zaštitu prava ukoliko smatra da je navedenom odlukom povrijeđeno njegovo pravo.

Poslodavac je dužan u roku od 8 dana od dana dostave zahtijeva za zaštitu prava odgovoriti na isti.

U koliko je poslodavac donio odluku kojom ne prihvaća zahtjev za zaštitu prava, radnik u daljnjem roku od 8 dana od dana dostave odluke poslodavca može pokrenuti postupak mirenja.

Postupak mirenja pokreće se pisanim prijedlogom koji se upućuje prema miritelju s liste miritelja kojega radnik sam izabere.

Listu miritelja sporazumno za društvo utvrđuju poslodavac i radničko vijeće ili sindikat.

Rok za mirenje traje 8 dana, ako protekom tog roka nije postignuto mirno rješenje spora, radnik može u roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

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

Članak 147.

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

Članak 148.

Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke osim u slučajevima: izvanredni otkaz, privremenog rasporeda, udaljenja, rješenja o plaći i prekovremenog rada.

Članak 149.

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

Članak 150.

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

Radniku se akt može dostaviti putem pošte na adresu koju je prijavio poslodavcu. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca na radnom mjestu radnika.

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

Članak 151.

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

XVIII. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika za štetu

Članak 152.

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

Namjera postoji kada je radnik svjestan da svojim postupcima čini štetu poslodavcu i to hoće učiniti ili da može počinuti štetu pa na to pristaje.

Krajnja nepažnja postoji kada je radnik svjestan da svojim postupcima može počinuti štetu, ali olako smatra da do štete neće doći ili da će je moći spriječiti ili ako nije svjestan da može počinuti štetu, iako je prema okolnostima i prema svojim osobnim svojstvima bio dužan i mogao biti svjestan te mogućnosti.

Članak 153.

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

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

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

Članak 154.

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 štetu 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 (sindikato).

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

Članak 155.

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 156.

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.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 157.

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;

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 158.

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

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

Članak 159.

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

Članak 160.

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

XIX. ODNOSI SA SINDIKATOM

Članak 161.

Poslodavac surađuje sa sindikatom na svim područjima zaštite interesa i ostvarivanja prava radnika.

Članak 162.

U odnosima s Upravom poslodavca sindikat zastupa predsjednik sindikata ili od njega ovlaštena osoba, a u odnosima s upravnim područjima, stožernim poslovima i Uredom Uprave 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 izvješćivati 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 sindikalnog povjerenika ili od njega ovlaštenu osobu.

Članak 163.

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 164.

Sindikalni povjerenici za vrijeme obnašanja dužnosti imaju pravo na korištenje naloga za službeno putovanje u 1. razredu na svim prugama HŽ-a 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 nadležni rukovoditelj.

Članak 165.

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.

U slučaju da sindikalni povjerenik obavlja tu funkciju profesionalno, poslodavac se obvezuje da će ga po prestanku funkcije rasporediti na radno mjesto na kojem je radio prije stupanja na sindikalnu dužnost, a ako je radno mjesto ukinuto, poslodavac će ga rasporediti na drugo odgovarajuće radno mjesto.

Članak 166.

Poslodavac se obvezuje da će sindikalnom povjereniku omogućiti djelovanje u funkciji zaštite kolektivnih prava radnika na način:

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

Članak 167.

Poslodavac je obavezan bez naknade osigurati slijedeće uvjete za rad sindikata:

- prostorije za rad sindikata
- omogućavanje korištenja HT i ŽAT linije bez obveze snalažanja troškova za HT liniju
- dostava službenih glasila i drugih tiskovina koje izdaje društvo, u potrebnom broju primjeraka
- omogućavanje isticanja sindikalnih obavijesti i drugih obilježja sindikata na oglasnim pločama, kao i dijeljenje biltena i informativnih publikacija među zaposlenima
- obračun sindikalne članarine i sindikalnog kredita temeljem odgovarajuće dokumentacije,
- te upućivanje navedenih sredstava na odgovarajuće korisnike i obavješćivanje sindikata o istom.

Članak 168.

Detaljni odnosi sa sindikatom mogu se regulirati posebnim ugovorom o pravima i obvezama poslodavca i sindikata.

XX. ODNOSI S RADNIČKIM VIJEĆIMA

Članak 169.

Članovi radničkog vijeća ostvaruju prava utvrđena zakonom.

Poslodavac je dužan radničkom vijeću osigurati odgovarajući prostor za rad.

Tehničke i administrativno stručne poslove za potrebe radničkog vijeća dužno je obavljati administrativno osoblje poslodavca, na trošak poslodavca.

Poslodavac je dužan članovima radničkog vijeća omogućiti osposobljavanje za obavljanje ove funkcije.

Poslodavac je dužan snositi i druge troškove koji nastaju djelovanjem članova radničkog vijeća, a proističu iz zakona i općih akata poslodavca.

Članak 170.

Članovi radničkog vijeća kada obavljaju ove dužnosti, imaju pravo na nalog za službeno putovanje u prvom razredu na svim prugama HŽ-a, radi obavljanja aktivnosti iz svoje nadležnosti, s pravom na dnevnicu.

Članak 171.

Radnici imaju pravo izabrati na slobodnim i neposrednim izborima tajnim glasanjem radničko vijeće koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Radničko vijeće ima 3 člana.

Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje 10% radnika zaposlenih kod poslodavca.

Ako se ne pokrene postupak utemeljenja radničkog vijeća sindikati zastupljeni kod poslodavca sporazumno imenuju sindikalnog povjerenika koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane ovim ugovorom i zakonom.

Članak 172.

Kod korištenja prava iz prethodnog članka, član radničkog vijeća je dužan izostanak s rada najaviti na vrijeme, neposrednom rukovoditelju i to najmanje tri dana unaprijed, uz predočenje potvrde o opravdanosti izostanka ili poziva mjerodavnog tijela.

U izvanrednim okolnostima (kod izvanrednog otkaza ugovora o radu) član radničkog vijeća može se pozvati telefonskim pozivom.

Neposredni rukovoditelj, za izvanredne pozive, zadržava pravo provjere opravdanosti poziva iz prethodnog stavka.

Članak 173.

Član radničkog vijeća zbog aktivnosti u radničkom vijeću ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj.

Članu radničkog vijeća za vrijeme obnašanja njegove dužnosti i jednu godinu po njenom isteku ne može se bez suglasnosti radničkog vijeća otkazati ugovor o radu.

U slučaju da član radničkog vijeća odnosno sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća profesionalno obavlja tu funkciju, poslodavac će ga po prestanku funkcije rasporediti na radno mjesto iz ugovora o radu, ako je radno mjesto ukinuto ponudit će mu ugovor o radu za obavljanje poslova drugog odgovarajućeg radnog mjesta.

Članak 174.

Detaljni odnosi sa radničkim vijećem mogu se regulirati posebnim Sporazumom o pravima i obvezama poslodavca i radničkih vijeća.

XXI. UVJETI ZA NESMETANI RAD POVJERENIKA ZAŠTITE NA RADU

Članak 175.

Sindikati koji djeluju kod poslodavca sporazumno imenuju povjerenika zaštite na radu.

Povjerenik zaštite na radu ostvaruje sva prava iz zakona o zaštiti na radu.

Članak 176.

Povjerenik zaštite na radu ima pravo na oslobađanje od obveze obavljanja redovnog rada uz naknadu plaće kao da je radio zbog osposobljavanja iz područja zaštite na radu (tečajevi, seminari i sl.) u trajanju do pet dana godišnje, uz obvezu da o tome na vrijeme obavijeste nadređenog službenika.

Članak 177.

Poslodavac je obvezan osigurati povjereniku zaštite na radu odgovarajući opremljen prostor za rad, te nesmetano korištenje ŽAT-ove linije kao i telefaksa.

U slučaju kada sindikati imenuju povjerenika zaštite na radu, povjerenik će za rad koristiti prostore sindikata koji ga je imenovao ako je poslodavac osigurao sindikatu korištenje opremljenog prostora za rad.

Usluge tehničko-administrativno-stručnih poslova povjerenik zaštite na radu koristit će u organizacijskoj jedinici u kojoj djeluje, na trošak poslodavca.

Članak 178.

Povjerenik za zaštitu na radu po potrebi može koristiti oglasne ploče i odgovarajući prostor radi obavještanja radnika.

Članak 179.

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

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

Članak 180.

Područje zaštite na radu regulirat će se posebnim aktom poslodavca.

XXII. ŠTRAJK

Članak 181.

Sindikati imaju pravo pozvati radnike poslodavca na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja socijalnih interesa svojih članova.

U slučaju kolektivnog radnog spora, postupak mirenja provest će se u skladu s odredbama Zakona o radu.

Članak 182.

Organizacija i provedba štrajka mora biti u skladu s propisima o štrajku svih razina.

Sindikat je dužan najaviti štrajk pismom u kojem se obvezno naznačuju razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

Štrajk se mora najaviti najkasnije tri dana prije početka štrajka.

Članak 183.

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka, organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih, a osobito o osiguranju života, zdravlja i sigurnosti ljudi i imovine te o ispunjenju preuzetih međunarodnih obveza.

Članak 184.

Poslodavac i sindikat sporazumno izrađuju i donose pravila o poslovima koji su nužni i ne smiju se prekidati za vrijeme štrajka.

Pravila iz prethodnog stavka sadrže naročito: radna mjesta i broj radnika koji moraju raditi za vrijeme štrajka, a u cilju poduzimanja mjera kojima se sprečava ugrožavanje sigurnosti željezničkog prometa i osigurava sigurna, uredna i nesmetana provedba voznog reda te sprečavanje druge štete koja zbog propuštanja neke radnje može dovesti do poremećaja u djelatnosti poslodavca.

Određivanjem poslova iz prethodnog stavka ne smije se onemogućiti ili bitno ograničiti pravo na štrajk.

XXIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 185.

Stranke suglasno utvrđuju da se ovaj ugovor sklapa na određeno vrijeme od 30 mjeseci.

Članak 186.

Ovaj Ugovor potpisuju ovlašteni predstavnici poslodavca i sindikata zastupljenih u Pregovaračkom odboru sindikata za zaključivanje kolektivnog ugovora.

Ovom Ugovoru mogu pristupiti i sindikati koji nisu zastupljeni u pregovaračkom odboru sindikata, a nakon objave kolektivnog ugovora.

Članak 187.

Sastavni dio ovog Ugovora čine:

1. Prilog 1 – cijene sata rada
2. Prilog 2 – popis radnih mjesta sa cijenom sata rada
3. Prilog 3 - popis radnih mjesta sa koeficijentima
4. Prilog 4 – ugovor o radno pravnoj zaštiti radnika od poslovno uvjetovanih otkaza.

Članak 188.

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

Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Ugovora i praćenje njihove primjene čine po tri predstavnika sindikata te tri predstavnika poslodavca.

Povjerenstvo svoje odluke donosi većinom glasova.

Stranke kolektivnog ugovora dužni su se pridržavati danog tumačenja.

Članak 189.

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

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

Stranka kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se o prijedlogu očitovati predlagatelju izmjene ili dopune u roku trideset dana od dana primitka prijedloga izmjene i dopune.

Prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora koji je odbijen ne može se ponoviti prije isteka roka od tri mjeseca od dana primitka očitovanja kojim se prijedlog odbija.

Članak 190.

Svaka strana može otkazati ovaj ugovor.

Otkazni rok je tri mjeseca od dana dostave otkaza drugoj strani.

Članak 191.

Ovaj Ugovor objavit će se u Službenom vjesniku HŽ a primjenjuje se od 01. srpnja 2007. godine.

Članak 192.

Od 1. siječnja 2008. i 2009. godine cijene sata rada uvećati će se za postotak prosječnog povećanja plaća za tekuću godinu u svim drugim društvima holdinga HŽ-a.

Članak 193.

Pregovore o sklapanju ovog Ugovora stranke će započeti najmanje devedeset dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

Članak 194.

Stranke su suglasne da će se odredbe ovog Ugovora primjenjivati nakon proteka vremena na koje je kolektivni ugovor sklopljen, a sve do sklapanja novog, ali najduže 6 mjeseci.

Članak 195.

Ovaj Ugovor sastavljen je u devet istovjetnih primjeraka od kojih svaki sindikat zastupljen u pregovaračkom odboru sindikata zadržava po jedan primjerak, poslodavac četiri primjerka a dva se dostavljaju Ministarstvu gospodarstva, rada i poduzetništva.

Broj: 1294/07

U Zagrebu, 06. srpnja 2007.

**SINDIKAT ŽELJEZNIČARA
HRVATSKE**

Branko Kreš

**SINDIKAT INFRASTRUKTURE
HRVATSKIH ŽELJEZNICA**

Nikola Rubčić

**SINDIKAT HRVATSKIH
ŽELJEZNIČARA**

Ivan Forgač

PREDSJEDNIK UPRAVE

Davorin Kobak, dipl.oec.