



Održavanje vagona d.o.o.

**Kolektivni ugovor**



Sindikat hrvatskih željezničara

**KOLEKTIVNI UGOVOR**  
**Društva Održavanje vagona d.o.o.**

Na temelju Zakona o radu (NN. br. 38/95,54/95,17/01.), Konvencije broj 87, 98, i 111 MOR-a, Sindikat hrvatskih željezničara s jedne strane i Uprava Društva Održavanje vagona d.o.o. s druge strane zaključili su dana 16. studenog 2003.

## **KOLEKTIVNI UGOVOR**

### **Društva Održavanje vagona d.o.o.**

#### **I. OPĆE ODREDBE**

##### **Članak 1.**

(1.) Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu : Ugovor) uređuju se prava, obveze i odgovornosti iz rada i na osnovu rada radnika Održavanja vagona d.o.o., kao i prava, obveze i odgovornosti Društva Održavanje vagona d.o.o. (u daljnjem tekstu: Društvo, Poslodavac) sukladno Konvencijama MOR-a i Zakona o radu.

(2.) Pod pojmom »radnik« u smislu ovoga Ugovora smatra se fizička osoba koja temeljem Ugovora o radu (u radnom odnosu) obavlja određene poslove za Društvo.

(3.) Pod pojmom »Društvo, Poslodavac« u smislu ovoga Ugovora smatra se Društvo Održavanje vagona d.o.o. koje je u vlasništvu Hrvatskih željeznica kao njihov izdvojeni dio koji obavlja usluge održavanja putničkih i teretnih vagona te druge djelatnosti za Hrvatske željeznice.

##### **Članak 2.**

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

(2.) 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.

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

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

##### **Članak 3.**

(1.) Pri podjeli, spajanju, izdvajanju ili drugoj statusnoj promjeni Poslodavaca, na radnike se do sklapanja novoga kolektivnog ugovora, a najduže godinu dana, nastavlja primjenjivati kolektivni ugovor koji se na njih primjenjivao u vrijeme statusne promjene.

##### **Članak 4.**

(1.) Ovaj Ugovor sastoji se od poglavlja:

- I. Opće odredbe
- II. Sklapanje ugovora o radu,
- III. Privremeno raspoređivanje radnika,
- IV. Pripravnici,
- V. Radno vrijeme,
- VI. Odmori i dopusti,
- VII. Izobrazba radnika i osposobljavanje za rad,
- VIII. Zaštita privatnosti radnika,

- IX. Prestanak ugovora o radu,
- X. Zaštita prava radnika,
- XI. Naknada štete,
- XII. Odnosi sa Sindikatom,
- XIII. Zaštita na radu,
- XIV. Uvjeti za rad radničkog vijeća,
- XV. Ulaganja u poboljšanje uvjeta rada i humanizaciju radnih mjesta
- XVI. Primanja,
- XVII. Dodaci plaće,
- XVIII. Naknade plaće,
- XIX. Naknade troškova radnika,
- XX. Ostala primanja,
- XXI. Isplata plaće,
- XXII. Osiguranje radnika,
- XXIII. Prijelazne i zaključne odredbe,
- XXIV. Prilozi: Prilog I: Cijene sata rada radnih mjesta,  
Prilog II: Sporazum o rješavanju spora između HŽ-a i Sindikata hrvatskih željezničara i zaštiti gospodarskih i socijalnih interesa radnika djelatnosti održavanja željezničkih vozila.  
Prilog III: Odluka Uprave HŽ br. U-40-7/01 od 14. 12. 2001. i pripadni Popis poslova na kojem radnici ostvaruju najmanje 30 dana GO-članka 48. KU HŽ (Sl. vjesnik HŽ br 2. od 27. 3. 2002).

## II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

### 1. Ugovor o radu

#### Članak 5.

- (1.) Radnik zasniva radni odnos danom sklapanja ugovora o radu.
- (2.) Ugovorom o radu Poslodavac ima obvezu, pored Zakonom o radu utvrđenih uglavaka, utvrditi i slijedeće:
  - trajanje pripravničkog staža,
  - raspored radnog vremena (jednokratno, dvokratno, rad u smjenama,
  - radna mjesta s posebnim uvjetima (sigurnost na radu),
  - trajanje stanke,
  - klauzula o trajanju zabrane konkurencije.
- (3.) U slučaju suglasne promjene radnog mjesta s radnikom se sklapa novi Ugovor o radu uz naznaku broja ugovora koji prestaje vrijediti.

#### Članak 6.

- (1.) Ako Ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku najkasnije petnaestog dana od dana početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom Ugovoru.
- (2.) 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 osim ako Poslodavac u roku od godine dana od početka rada ne dokaže suprotno.

### **Članak 7.**

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

### **Članak 8.**

(1.) Prije popunjavanja slobodnih radnih mjesta Poslodavac je obvezan ispitati ima li u Društvu radnika koji se nalaze kao tehnološki višak čijim bi preuzimanjem odnosno premještanjem bila popunjena slobodna radna mjesta u skladu sa sistematizacijom radnih mjesta.

(2.) U slučaju da u Društvu postoji tehnološki ili ekonomski višak radnika, Poslodavac je dužan ispitati mogućnost popunjavanja slobodnih radnih mjesta uz potrebnu prekvalifikaciju viška radnika.

### **Članak 9.**

(1.) 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.

(2.) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

(3.) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovog članka snosi Poslodavac.

### **Članak 10.**

(1.) Poslodavac, uz savjetovanje sa sindikatom, Pravilnikom o unutarnjoj ustrojbi Društva uređuje organizaciju rada, popis radnih mjesta, broj radnika, opis poslova, kao i posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, a osobito stručnu sprema, radno iskustvo, posebna znanja, posebne uvjete i drugo, ovisno od vrste i naravi posla.

## **2. Probni rad**

### **Članak 11.**

(1.) Prilikom sklapanja ugovora o radu ugovara se probni rad.

(2.) Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

(3.) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok traje najmanje sedam dana.

## **3. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

### **Članak 12.**

(1.) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, ako zakonom nije drugačije određeno.

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

### **Članak 13.**

(1.) Poslodavac će s 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.

#### **4. Ugovor o radu na određeno vrijeme**

##### **Članak 14.**

(1.) 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.

(2.) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, prestaje istekom roka utvrđenog tim Ugovorom.

#### **5. Dužnost poštivanja propisa u svezi s radnim odnosom**

##### **Članak 15.**

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

(2.) Radnik je obavezan ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno u skladu s naravi i vrstom rada, te da usavršava svoja znanja i radne vještine, i štiti interese Poslodavca.

(3.) 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 obavljene rad isplatiti plaću i omogućiti ostvarivanje i drugih prava utvrđenih Zakonom.

#### **6. Zabrana diskriminacije**

##### **Članak 16.**

(1.) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli, na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

(2.) Izravna diskriminacija znači svako postupanje uvjetovano nekim od temelja iz stavka 1 ovoga članka kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

(3.) Neizravna diskriminacija postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, osobu iz stavka 1 ovoga članka zbog njenoga određenog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava koji čine temelje za zabranu diskriminacije stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe.

(4.) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz članka 1 stavka 1 koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži

zaposlenje i radnika kod kojeg uzrokuje strah ili neprijateljstvo, te ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(5.) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika kod kojeg uzrokuje strah ili neprijateljstvo, te ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

### **Članak 17.**

(1.) Poslodavac je dužan u skladu sa člankom 16 ovog Ugovora odrediti osobu koja će na dokazani način prikupljati pritužbe radnika, obrađivati iste te izvješćivati direktora Društva.

## **III. PRIVREMENO RASPOREĐIVANJE RADNIKA**

### **Članak 18.**

(1.) Ako izvanredne potrebe rada zahtijevaju, bez izmjene ugovora o radu, radnik može privremeno obavljati poslove drugog radnog mjesta koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, naročito u slučajevima:

- Privremenog povećanja ili smanjenja opsega posla,
- Zastoja u obavljanju određenih poslova,
- Iznenadnog kvarenja sirovina ili tvari,
- Kvara na sredstvu za rad,
- Zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- Kada zbog primjene propisa o sigurnosti u prometu i sigurnosti na radu ne može obavljati svoje poslove,
- Obavljanja poslova za vrijeme prekida u opskrbi energijom.

(2.) Radnik se privremeno raspoređuje na drugo radno mjesto u smislu stavka 1. ovog članka dok se ne otklone razlozi zbog kojih je došlo do privremenog rasporeda, a najdulje tri (3) mjeseca tijekom kalendarske godine i zadržava plaću koja je za njega povoljnija.

### **Članak 19.**

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

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

### **Članak 20.**

(1.) Radnika, kojem je smanjena zdravstvena ili radna sposobnost na temelju rješenja nadležnog tijela, Poslodavac će u roku od trideset (30) dana ponuditi izmijenjeni Ugovor o radu.

### **Članak 21.**

(1.) Radnik ne smije obavljati samostalno poslove radnog mjesta ako prethodno nije osposobljen za samostalni rad na siguran način.

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

## IV. PRIPRAVNICI

### Članak 22.

- (1.) Pripravicima se smatraju osobe koje se prvi put zapošljavaju radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje su se školovale.
- (2.) 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.
- (3.) 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 23.

- (1.) Duljina staža za pripravnike određuje se ovisno o stručnoj spremi i to:
  - pripravnik sa srednjom stručnom spremom od 4 do 6 mjeseci,
  - pripravnik sa višom stručnom spremom od 5 do 10 mjeseci,
  - pripravnik sa visokom stručnom spremom od 6 do 12 mjeseci.
- (2.) Duljina pripravničkog staža određuje se Ugovorom o radu prema programu stručnog osposobljavanja koji donosi Poslodavac u skladu sa specifičnostima pojedinih struka i radnih mjesta.
- (3.) Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s rada (bolesti, vojne službe i sl.) ako je ukupna odsutnost trajala duže od trideset (30) dana.

### Članak 24.

- (1.) Pripravniku se imenuje mentor koji ima najmanje isti stupanj stručne spreme, izobrazbu za to radno mjesto kao pripravnik, te najmanje tri (3) godine radnog iskustva u struci.

### Članak 25.

- (1.) Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa izobrazbe.
- (2.) Stručni ispit, polaže se pred povjerenstvom od tri (3) člana koju imenuje Poslodavac. Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i osposobljenost provjeravaju.

## V. RADNO VRIJEME

### Članak 26.

- (1.) Radno vrijeme radnika može biti puno, nepuno, skraćeno i duže od punog (prekovremeni rad).
- (2.) Radno vrijeme može biti raspoređeno kao :
  - jednokratno,
  - u smjenama (12/12/12/36 i 12/24/12/48),
- (3.) 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 27.**

(1.) U radno vrijeme koje ulazi u mjesečni fond sati radnika računa se i vrijeme koje proizlazi:

- zbog obaveznog poučavanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, osam sati,
- zbog periodičnog i izvanrednog zdravstvenog pregleda – osam sati osim u slučaju da je radnik upućen na izvanredni pregled zbog uživanja alkohola ili drugih opojnih sredstava,
- 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 (za radnike koji rade u smjenama vrijeme trajanja smjene),
- zbog predviđene stanke u toku dnevnog odmora.

### **Članak 28.**

(1.) 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 29.**

(1.) 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 30.**

(1.) Poslodavac uz suglasnost Radničkog vijeća ili Sindikata može uvesti klizno radno vrijeme ukoliko to priroda poslova omogućuje, sa najviše šezdeset (60) minuta odstupanja na početku, odnosno završetku rada.

### **Članak 31.**

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

(2.) 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 32.**

- (1.) Puno radno vrijeme iznosi četrdeset (40) sati tjedno.
- (2.) Puno radno vrijeme iznosi u pravilu osam (8) sati dnevno, ali ne manje od šest (6) sati.
- (3.) Radno vrijeme u tjednu raspoređuje se u pravilu u pet (5) uzastopnih radnih dana.

## **2. Nepuno radno vrijeme**

### **Članak 33.**

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

(2.) 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.

(3.) Raspored nepunog radnog vremena utvrđuje se Ugovorom o radu između radnika i Poslodavca.

### **3. Skraćeno radno vrijeme**

#### **Članak 34.**

(1.) 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.

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

(3.) Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovog članka ne može biti raspoređen na rad do punog radnog vremena na nekim drugim poslovima.

(4.) Skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

### **4. Prekovremeni rad**

#### **Članak 35.**

(1.) Poslodavac može odlučiti da radnici moraju raditi prekovremeno u svim izvanrednim, nepredviđenim i nužnim situacijama utvrđenim Zakonom.

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

#### **Članak 36.**

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

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

#### **Članak 37.**

(1.) 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 38**

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

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

(3.) 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 dvadeset četiri (24) sata noću.

## 6. Preraspodjela radnog vremena

### Članak 39.

(1.) Poslodavac može preraspodijeliti radno vrijeme za pojedine organizacijske cjeline kada to zahtijeva priroda poslova, organizacija rada i poslovanja, bolja iskoristivost sredstava rada i opreme, racionalnije korištenje radnog vremena, te obavljanje i dovršenje ugovorenih poslova.

### Članak 40.

(1.) Preraspodjela radnog vremena je mjesečna. Ako radnik ostvari veći broj sati mjesečno od unaprijed planiranog ti sati predstavljaju prekovremeni rad.

(2.) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono ne smije biti duže od pedeset (50) sati tjedno.

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

## VI. ODMORI I DOPUSTI

### 1. Odmor tijekom dnevnog rada (stanka)

#### Članak 41.

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

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

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

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

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

(6.) Vrijeme odmora tijekom rada smatra se vremenom provedenim na radu.

### 2. Dnevni odmor

#### Članak 42.

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

(2.) Iznimno, ako radnik koristi odmor izvan svoje radionice, odmor može trajati kraće od dvanaest sati ali ne kraće od šest sati.

### 3. Tjedni odmor

#### Članak 43.

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

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

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

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

## 4. Godišnji odmor

### Članak 44.

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

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

(3.) Radnici koji rade na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi ih od štetnih utjecaja, imaju pravo na najmanje trideset (30) radnih dana godišnjeg odmora prema Odluci Uprave HŽ br. U-40-7/01 od 14. 12. 2001. i pripadnog Popisa poslova na kojem radnici ostvaruju najmanje 30 dana GO - članak 48. KU HŽ (Sl. vjesnik HŽ br 2. od 27. 3. 2002). što predstavlja Prilog III. ovog Ugovora.

(4.) Pod pojmom »radni dan» u tekstu ovog Ugovora smatraju se svi dani u tjednu osim subote, nedjelje te blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom.

### Članak 45.

(1.) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se :

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

### Članak 46.

(1.) Prema kriterijima iz prethodnog članka radniku se trajanje godišnjeg odmora uvećava na način:

- |    |   |        |
|----|---|--------|
| a) | Prema uvjetima rada                               |        |
|    | - rad na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada | 3 dana |
|    | - noćni rad                                       | 2 dana |
| b) | Prema složenosti poslova                          |        |
|    | - I kategorija (NKV, PKV)                         | 1 dan  |
|    | - II kategorija (SSS)                             | 2 dana |
|    | - III kategorija (VŠS)                            | 3 dana |
|    | - IV kategorija (VSS)                             | 5 dana |
| c) | Prema radnom stažu                                |        |
|    | - 1 do 5 godina                                   | 1 dan  |
|    | - 5 do 10 godina                                  | 2 dana |
|    | - 10 do 15 godina                                 | 3 dana |
|    | - 15 do 20 godina                                 | 4 dana |
|    | - 20 do 25 godina                                 | 5 dana |
|    | - 25 do 30 godina                                 | 6 dana |
|    | - 30 do 35 godina                                 | 7 dana |
|    | - preko 35  | 8 dana |

- d) Prema posebnim socijalnim uvjetima:
- 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
  - invalid 2 dana
  - invalid domovinskog rata 3 dana
  - invalid civilna žrtva rata 3 dana

Navedene uvjete zaposlenici su dužni na zahtjev dokumentirati odgovarajućim potvrdama.

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

### Članak 47.

(1.) 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 pisanoj želji pojedinog radnika.

(2.) 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 trideset (30) dana prije nastupa godišnjeg odmora.

### Članak 48.

(1.) 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.

(2.) 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.

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

### Članak 49.

(1.) 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.

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

### Članak 50.

(1.) Godišnji odmor koristi se u kalendarskoj godini u kojoj pripada radniku.

(2.) Godišnji odmor koristi se u pravilu odjednom, iznimno na zahtjev radnika u više dijelova.

(3.) Radnik je dužan iskoristiti preostali dio godišnjeg odmora do 30. lipnja slijedeće godine.

### Članak 51.

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

## 5. Dragovoljno davanje krvi

### Članak 52.

(1.) Dragovoljni davatelji krvi imaju pravo na dva slobodna dana prilikom svakog davanja krvi, uz naknadu plaće kao da su radili.

(2.) Redovitim davateljima krvi s deset (10) i više davanja pripada pet (5) dana, a redovitim davateljima krvi s pet (5) do deset (10) davanja tri (3) slobodna dana uz naknadu plaće kao da je radio u toku kalendarske godine. Redovitim se smatra davatelj koji krv daje najmanje jedanput godišnje, odnosno onaj koji je davanje krvi prekinuo iz zdravstvenih razloga, a prethodno je dao krv više od trideset (30) puta.

## 6. Plaćeni dopust

### Članak 53.

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

- sklapanje braka	4 radna dana
- sklapanje braka djeteta	2 radna dana
- rođenje djeteta	3 radna dana
- preseljenja na udaljenost veću od 50 km.	3 radna dana
- preseljenje u istom mjestu ili do 50 km.	2 radna dana
- smrt člana uže obitelji	5 radnih dana
- teška bolest ili nesreća člana uže obitelji	6 radnih dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana

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

(3.) Ako se u tijeku kalendarske godine ponovi slučaj potrebe korištenja 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 54.

(1.) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće kao da je radio, ako je na temelju odluke Poslodavca upućen na izobrazbu, usavršavanje ili specijalizaciju.

(2.) 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 55.

(1.) Pravo na dopust uz naknadu plaće imaju radnici koji se školuju za osobne potrebe i to na način kako je predviđeno u članku 62. ovog Ugovora.

### Članak 56.

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

## 7. Neplaćeni dopust

### Članak 57.

- (1.) Radniku se može odobriti neplaćeni dopust.
- (2.) Ukoliko je Poslodavac odobrio radniku neplaćeni dopust duži od devedeset (90) radnih dana privremeno će na upražnjeno radno mjesto uposliti novog radnika na određeno vrijeme do povratka radnika koji koristi neplaćeni dopust.

## VII. IZOBRAZBA RADNIKA I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

### Članak 58.

- (1.) Radnik ima pravo i obvezu stručno se usavršavati zbog potrebe rada i svojih osobnih interesa.
- (2.) Poslodavac može uputiti radnika na školovanje samo u skladu s programom izobrazbe, kojega donosi uz savjetovanje s Radničkim vijećem, odnosno Sindikatom.
- (3.) Programom izobrazbe utvrđuje se potrebno trajanje izobrazbe, vrsta izobrazbe i drugi potrebni podaci.

### Članak 59.

- (1.) Ako Poslodavac uputi radnika na školovanje, doškolovanje ili prekvalifikaciju iz rada koje je organizirano tijekom radnog vremena, tada se vrijeme školovanja, doškolovanja ili prekvalifikacije računa u puno radno vrijeme i radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao da je radio pod uvjetom da redovno prisustvuje školovanju.
- (2.) Ako radnik putuje na školovanje uz svakodnevni povratak kući ima pravo na nalog za službeno putovanje s prilogom.
- (3.) Ako je osiguran smještaj pripada mu pravo na sedamdeset (70) % dnevnice uz nalog za službeno putovanje s prilogom.
- (4.) 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 5 radnih dana

### Članak 60.

- (1.) Radniku koji se školuje za potrebe Društva, pripada naknada troškova u svezi s izobrazbom i to za:
  - prijevoz,
  - kotizaciju, upisninu i školarinu,
  - smještaj,
  - pojedine i završne ispite, udžbenike i tehnička pomagala.

### Članak 61.

- (1.) Međusobna prava i obveze po završenom školovanju za potrebe Društva utvrđuju se ugovorom između Poslodavca i radnika.

### Članak 62.

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

(2.) Pravo odbiti školovanje, imaju:

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

### Članak 63.

(1.) Radnik koji se školuje za osobne potrebe, a u struci koja predstavlja jednu od djelatnosti kod Poslodavca ima pravo za polaganje diplomskog ispita izbivati s posla pet (5) radnih dana uz naknadu plaće kao da je radio.

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

### Članak 64.

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

(2.) Društvo može primiti učenike i studente na praksu radi osposobljavanja.

(3.) Programom izobrazbe određuje se broj učenika i studenata koji će obavljati određenu praksu.

## VIII. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

### Članak 65.

(1.) Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencije iz područja rada.

(2.) Prikupljaju se i obrađuju ovi podaci:

1. ime i prezime radnika,
2. spol,
3. dan, mjesec i godina rođenja,
4. mjesto rođenja i općina,
5. JMBG
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. stručna izobrazba,
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. je li 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.
- (3.) 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 66.**

- (1.) Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.
- (2.) O prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju podataka o radniku trećim osobama, Poslodavac će donijeti odluku uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća, odnosno Sindikata, kao i o imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

## **IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **1. Način prestanka ugovora o radu**

#### **Članak 67.**

- (1.) 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,
  4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog nesposobnosti za rad,
  5. sporazumom radnika i Poslodavca,
  6. otkazom ugovora o radu.

### **2. Sporazum o prestanku ugovora o radu**

#### **Članak 68.**

- (1.) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku Ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.
- (2.) 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.
- (3.) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i Poslodavac, odnosno osoba koju ona ovlasti.

### **3. Otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 69.**

- (1.) Ugovor o radu mogu otkazati i Poslodavac i radnik.
- (2.) Ukoliko Poslodavac otkazuje Ugovor o radu dužan je prethodno savjetovati se s Radničkim vijećem ili Sindikatom.

### 3.1. Redoviti otkaz Poslodavca

#### Članak 70.

(1.) 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 obavljati 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 71.

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

#### Članak 72.

(1.) Pri odlučivanju o poslovnom i osobnom uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

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

(3.) Radničko vijeće, odnosno Sindikat dužno je dati mišljenje u roku od petnaest (15) dana.

#### Članak 73.

(1.) Prije redovitog otkazivanja Ugovora o radu zbog radnikove nemogućnosti da uredno izvršava svoje obveze iz radnog odnosa, (osobno uvjetovani otkaz) ili ako radnik krši obveze iz radnog odnosa, Poslodavac je dužan u pisanoj formi obavijestiti radnika, Sindikat i Radničko vijeće o namjeri otkazivanja Ugovora o radu.

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

(3.) Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

### 3.2. Redoviti otkaz radnika

#### Članak 74.

(1.) Radnik može otkazati Ugovor o radu uz propisani otkazni rok ne navodeći za to razlog.

### 3.3. Izvanredni otkaz

#### Članak 75.

(1.) 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 priznavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć.

#### Članak 76.

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

### 3.4. Redoviti otkaz Ugovora o radu na određeno vrijeme

#### Članak 77.

(1.) 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 78.

- (1.) Otkaz mora imati pisani oblik s obrazloženjem.
- (2.) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.
- (3.) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.
- (4.) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodiljnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne vježbe, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

## 4. Otkazni rok

#### Članak 79.

- (1.) Otkazni rok traje:
- petnaest (15) dana ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
  - dva (2) mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
  - tri (3) mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
  - četiri (4) mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
  - pet (5) mjeseci ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
  - šest (6) mjeseci ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno petnaest godina i
  - sedam (7) mjeseci ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

- (2.) Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod istog Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina, povećava se za mjesec dana ako je radnik navršio 50 godina života.
- (3.) Za vrijeme otkaznog roka Poslodavac je dužan omogućiti radniku da radi traženja novog zaposlenja izostaje s rada osam (8) sati tjedno.
- (4.) Za vrijeme odsustva s rada iz stavka 3. ovog članka radnik ima pravo na plaću kao da je na radu.

#### **Članak 80.**

- (1.) Radniku kojemu do stjecanja prava na mirovinu nedostaju pet (5) ili manje godina rada ili godina života Poslodavac ne može raskinuti Ugovor o radu bez njegove suglasnosti, osim ako radnik krši obveze iz radnog odnosa.

#### **Članak 81.**

- (1.) 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.

### **X. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

#### **Članak 82.**

- (1.) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest (15) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.
- (2.) Ako Poslodavac u roku petnaest (15) dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka ovog članka ne udovolji tom zahtjevu radnik može pokrenuti postupak mirenja.
- (3.) Postupak mirenja pokreće se na način da se o sporu obavijesti jedan od miritelja s liste miritelja koju sporazumno utvrde Poslodavac i Radničko vijeće odnosno Sindikat.
- (4.) 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.
- (5.) Rok za mirenje traje osam (8) dana, a ako istekom roka nije postignuto mirno rješenje spora radnik može u roku od petnaest (15) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

#### **Članak 83.**

- (1.) 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 84.**

- (1.) Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke osim u slučajevima: privremenog rasporeda, udaljenja, rješenja o plaći i prekovremenog rada.

#### **Članak 85.**

- (1.) 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 86.**

- (1.) Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih 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.
- (2.) Radniku se akt može dostaviti putem pošte na adresu koju je prijavio Poslodavcu.
- (3.) U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Poslodavca na radnom mjestu radnika.
- (4.) Istekom roka od osam (8) dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje obavljeno.

### **Članak 87.**

- (1.) Odluke Poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati Uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili konstataciju da je odluka konačna.

## **XI. NAKNADA ŠTETE**

### **1. Odgovornost radnika**

#### **Članak 88.**

- (1.) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzroči štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.
- (2.) Namjera postoji kada je radnik znajući i hotimice svojom radnjom ili propuštanjem prouzročio štetu.
- (3.) Krajnja nepažnja postoji kada radnik nije upotrijebio ni onu pažnju koju bi upotrijebio svaki prosječno pažljivi radnik.

#### **Članak 89.**

- (1.) Ako štetu prouzroči više radnika svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzročio.
- (2.) Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio prouzročene štete, smatra se da su podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
- (3.) Ako štetu prouzroči više radnika kaznenim (krivičnim) dijelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

#### **Članak 90.**

- (1.) Visina štete utvrđuje se na temelju cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.
- (2.) Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrđuje se vještačenjem.
- (3.) Ako je stvar nestala ili uništena, visina štete utvrđuje se prema tržišnoj vrijednosti stvari, a prema mjestu i vremenu nastanka štete.
- (4.) Odgovornost za štetu utvrđuje Povjerenstvo za štetu, a odlučuje u vijeću koje se sastoji od: predsjednika i dva člana. Jedan član je obvezno iz radionice radnika čija se odgovornost utvrđuje.
- (5.) Jednog člana i njegovog zamjenika imenuje Poslodavac, a drugog člana i njegovog zamjenika imenuje Radničko vijeće (Sindikata) za svaku radionicu u Društvu.
- (6.) Predsjednika i zamjenika predsjednika dogovorno imenuje Poslodavac i Radničko vijeće (Sindikata).
- (7.) Povjerenstvo za štete imenuje se na razini Društva.

### **Članak 91.**

(1.) Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzroči štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

### **Članak 92.**

(1.) 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.

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

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

## **2. Odgovornost poslodavca**

### **Članak 93.**

(1.) 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 obveznog prava.

## **3. Zastara potraživanja za naknadu štete**

### **Članak 94.**

(1.) Potraživanje naknade prouzročene štete zastarijeva za tri godine računajući od dana saznanja za štetu i počinitelja.

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

### **Članak 95.**

(1.) Kada je šteta prouzročena krivičnim djelom, a za krivično gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru krivičnog gonjenja.

### **Članak 96.**

(1.) Potraživanje naknade štete koju Poslodavac isplati trećoj osobi, zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzročio u roku šest (6) mjeseci od dana isplaćene naknade.

## **XII. ODNOSI SA SINDIKATOM**

### **Članak 97.**

(1.) Poslodavac surađuje sa sindikatom na svim područjima zaštite interesa i ostvarivanja prava zaposlenika.

## 1. Suodlučivanje

### Članak 98.

(1.) Društvo se obvezuje da će uz prethodnu suglasnost Sindikata, odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća donijeti odluku o:

- otkazu sindikalnom povjereniku,
- otkazu sindikalnom povjereniku u funkciji radničkog vijeća,
- otkazu radniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od invaliditeta,
- otkazu radniku starijem od 60 godina (muškarac) odnosno 55 godina (žena),
- prikupljanju, obrađivanju, uporabi i prosljeđivanju trećim osobama podataka o radnicima.

## 2. Savjetovanje

### Članak 99.

(1.) Društvo se obvezuje da će se savjetovati sa Sindikatom prije donošenja odluka o:

- planu zapošljavanja,
- mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada,
- Pravilniku o organizaciji i sistematizaciji i Pravilniku o radu,
- uvođenju nove tehnologije i promjenama u organizaciji i načinu rada,
- planu godišnjih odmora,
- noćnom radu,
- naknadama za izume i tehnička unapređenja,
- odlukama važnim za radni i socijalni položaj radnika,
- planu izobrazbe i osposobljavanja,
- donošenju programa zbrinjavanja viška radnika,
- promjeni minimalne plaće, naknada plaća, dodataka na plaću kao i načinu i rokovima njihovih isplata,
- dijelu Plana poslovanja Trgovačkog društva koji se odnosi na ulaganja i poboljšanja uvjeta rada i humanizaciju radnih mjesta,
- Pravilniku o davanju stanova u najam i dodjeli stambenih kredita radnicima.

## 3. Obavješćivanje

### Članak 100.

(1.) Društvo se obvezuje da će izvješćivati Sindikat o:

- stanju i rezultatima poslovanja (dva puta godišnje),
- razvojnim planovima i njihovu utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika,
- drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.

## 4. Prava sindikalnih povjerenika

### Članak 101.

(1.) U odnosima s Upravom Društva sindikat zastupa predsjednik sindikata, ili od njega ovlaštena osoba, a u odnosima s radionicama sindikat zastupa sindikalni povjerenik.

- (2.) Sindikat je obvezan Poslodavcu dostaviti akt o svojoj organizaciji s imenom osoba ovlaštenih za zastupanje sindikata, kao i broj članova sindikata i redovito izvješćivati Poslodavca o svim promjenama u vezi s tim.
- (3.) Poslodavac je dužan primiti i saslušati predsjednika sindikata i od njega ovlaštenu osobu.
- (4.) Rukovoditelj radionice dužan je primiti i saslušati sindikalnog povjerenika i od njega ovlaštenu osobu.

### **Članak 102.**

- (1.) U slučaju da se ovisno o broju članova sindikata utvrđuju odnosi između Poslodavca i sindikata, mjerodavan je broj članova za koje Poslodavac obračunava sindikalnu članarinu.

### **Članak 103.**

- (1.) Predstavnici sindikata 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.
- (2.) Nalog za službeno putovanje izdaje nadležni rukovoditelj.

### **Članak 104.**

- (1.) Sindikalni povjerenik zbog sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj.
- (2.) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obnašanja njegove dužnosti i jednu godinu po njenom isteku ne može se bez suglasnosti sindikata otkazati Ugovor o radu.
- (3.) Poslodavac se obvezuje sindikalnog povjerenika po prestanku njegove dužnosti rasporediti na radno mjesto na kojem je radio prije stupanja na sindikalnu dužnosti, a ako je radno mjesto ukinuto, poslodavac će rasporediti sindikalnog dužnosnika na drugo odgovarajuće radno mjesto.

### **Članak 105.**

- (1.) Društvo se obvezuje sindikalnog povjerenika koji svoju dužnost obavlja uz redoviti rad osloboditi od obveza obavljanja rada zbog prisustvovanja sindikalnom sastanku, tečajevima, osposobljavanju, seminarima i sjednicama sindikalnih tijela (skupštine, sabori i sl.).

### **Članak 106.**

- (1.) Poslodavac se obvezuje da će sindikatu i njegovim podružnicama omogućiti djelovanje u funkciji zaštite kolektivnih prava radnika na način:
- 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, doprinosima i premijama,
  - 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 inspekcijским pregledima i informiranju inspektora o svim zapažanjima u svezi provedbe mjera zaštite na radu.

## 5. Uvjeti za rad sindikata

### Članak 107.

- (1.) Poslodavac je obavezan bez naknade osigurati slijedeće uvjete za rad sindikata:
- prostorije za rad sindikata,
  - omogućavanje korištenja HT i ŽAT linije bez obveze snošenja 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 108.

- (1.) Temeljem članka 187.a Zakona o radu utvrđuje se obveza radnika Društva koji nisu članovi sindikata da plaćaju naknadu za povoljnosti ugovorene kolektivnim ugovorom (doprinos solidarnosti).
- (2.) Naknada za povoljnosti ugovorene kolektivnim ugovorom iznosi 0,9 % neto plaće radnika.
- (3.) Temeljem broja plaćajućih članova sindikata potpisnika ovog Ugovora u Društvu, tim sindikatima uplaćuje se razmjerni dio prikupljenog doprinosa solidarnosti.
- (4.) Sindikatom potpisnikom Kolektivnog ugovora smatra se samo onaj sindikat koji je sudjelovao u radu Pregovaračkog odbora sindikata za sklapanje KU te je Kolektivni ugovor potpisao.
- (5.) Naknadu za povoljnosti ugovorene kolektivnim ugovorom prilikom obračuna plaće obustavlja Poslodavac te je uplaćuje sindikatima.

## XIII. ZAŠTITA NA RADU

### 1. Izbor i imenovanje povjerenika za zaštitu na radu

#### Članak 109.

- (1.) Radnici Društva imaju pravo birati, a sindikati koji djeluju u Društvu imenovati povjerenike ZNR.

#### Članak 110.

- (1.) Inicijativu za izbor povjerenika za zaštitu na radu u Društvu može pokrenuti 10% uposlenih radnika u pisanoj formi, ovjerene potpisima dotičnih radnika. Inicijativa se dostavlja Društvu u roku od 15 dana od donošenja ovog Ugovora.
- (2.) Društvo je dužno u roku od 8 dana pisanim putem obavijestiti nadređenog službenika organizacijske jedinice, Radionice za koju se traži provedba izbora da je dužan u roku od 15 dana, organizirati izbore za povjerenike za zaštitu na radu. S pisanom obavijesti o inicijativi za pokretanje izbora ovi poslovi obvezni su dostaviti popis radnika u dotičnoj izbornoj jedinici. U popisu mora biti navedeno tko nema pravo birati i ne može biti biran za povjerenika zaštite na radu.

(3.) Odluku o provedbi izbora za povjerenike za zaštitu na radu pravovaljano donosi skup radnika sukladno Zakonu o radu. Izbori se provode po postupku propisanom za izbor radničkih vijeća.

(4.) Pravo da biraju i da budu birani imaju svi radnici u Društva pri čemu se naročito vodi računa o ravnopravnoj zastupljenosti struka. Pravo na isto nemaju članovi Uprave i ovlaštenici za zaštitu na radu, nadređeni službenici i drugi poslovodni radnici, te radnici Službe zaštite na radu.

(5.) Protok roka ne sprečava naknadnu inicijativu za izbor povjerenika za zaštitu na radu u određenoj izbornoj jedinici - Radionici ako se za to ostvare potrebni uvjeti.

### **Članak 111.**

(1.) Povjerenike zaštite na radu imaju pravo imenovati sindikati koji djeluju u Društvu. Pravo na imenovanje povjerenika za zaštitu na radu imaju sindikati koji Društvu u roku od 15 dana od donošenja ovog Ugovora dostave pregled broja članova sindikata temeljenih na listama obračuna sindikalne članarine (LOD 240) iz prethodnog mjeseca, a koje će izraditi obračunska služba.

(2.) Ukoliko u Društvu djeluje više sindikata, pravo na imenovanje povjerenika za zaštitu na radu u Radionici ima većinski sindikat.

(3.) Radnici biraju ili sindikati imenuju povjerenike za zaštitu na radu na vrijeme od 5 godina, a isti mogu biti ponovo birani ili imenovani u novom mandatu.

### **Članak 112.**

(1.) U Radionicama u kojima se provode izbori povjerenika za zaštitu na radu sukladno ovom Ugovoru sindikati nemaju pravo imenovati iste.

### **Članak 113.**

(1.) Broj radničkih povjerenika za zaštitu na radu sa izdvojenim mjestima rada – Radionicama, ili sl. u kojima se biraju ili imenuju povjerenici za zaštitu na radu dobiva se na način propisan za utvrđivanje broja članova radničkih vijeća, koji broj ne može biti manji od broja izdvojenih mjesta rada.

### **Članak 114.**

(1.) Povjerenici za zaštitu na radu svoje dužnosti obavljaju prema potrebi u okviru radnog vremena.

(2.) Obujam radnog vremena određuje se ovisno o:

- Broju radnika,
- Teritorijalnoj rasprostranjenosti organizacijske jedinice,
- Broju izdvojenih mjesta rada,
- Raznolikosti procesa rada,
- Vrstama opasnosti i štetnim utjecajima na radnim mjestima,
- Učestalosti nezgoda i nesreća na radu,
- Broju povjerenika za zaštitu na radu.

(3.) Temeljem kriterija stavka 2. ovog članka u Društvu se imenuje 6 povjerenika koji svoju dužnost obavljaju tijekom radnog vremena i to: 1 za područje Zagreb GK, 1 za područje Zagreb RK, 1 za područje Koprivnice, 1 za područje Vinkovci-Osijek, jedan za područje Moravice-Rijeka te 1 za područje Split-Ploče.

## 2. Imenovanje koordinatora povjerenika za zaštitu na radu

### Članak 115.

- (1.) Koordinator povjerenika za zaštitu na radu većinom glasova biraju povjerenici zaštite na radu u Društvu i to iz svojih redova.
- (2.) Koordinator povjerenika ZNR svoju dužnost obavlja u punom radnom vremenu.

## 3. Zadatak povjerenika za zaštitu na radu

### Članak 116.

- (1.) Zadatak povjerenika za zaštitu na radu je da djeluje u interesu radnika na području zaštite na radu, te da prati primjenu propisa i mjera zaštite u radnoj sredini za koju je izabran.
- (2.) Povjerenik za zaštitu na radu ima slijedeća prava i dužnosti:
  - sudjelovati u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenju novih tvari u radni proces i poticanje na provođenje zaštite na radu u Društvu
  - biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika
  - primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu
  - izvještavati Službu zaštite na radu, te inspekciju rada o svojim zapažanjima i zapažanjima radnika čiji je povjerenik
  - prisustvovati unutarnjim nadzorima radnika Službe zaštite na radu i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi inž. zaštite na radu
  - prisustvovati inspekcijskim nadzorima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi inspektor
  - pozvati inspektora rada kada ocijeni kada su ugroženi život i zdravlje radnika, a Služba zaštite na radu ili odgovorna osoba to propušta ili odbija učiniti
  - školovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati obavijesti od značaja za njegov rad
  - staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje, te svojim djelovanjem poticati ostale radnike za rad na siguran način
  - obavještavati radnike o poduzetim mjerama za osiguranje zaštite na radu i zdravstvene zaštite.
- (3.) O svom radu povjerenik je dužan najmanje svaka tri mjeseca izvještavati koordinatora povjerenika za zaštitu na radu i radničko vijeće Društva (odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća).
- (4.) Povjerenik za zaštitu na radu dužan je kontinuirano obavještavati nadležne osobe o uočenim nepravilnostima u odvijanju procesa rada (opremljenost osobnim zaštitnim sredstvima, ispravnosti sredstava za rad, uvjetima rada, uočenim štetnostima i opasnostima poljudsko zdravlje i sl.).
- (5.) O svom radu, te uočenim nedostacima u radnom procesu povjerenik za zaštitu na radu vodi dnevnik rada (Z-4), a o provedenim pregledima obavezno ispunjava upisni list knjige zapažanja nedostataka (Z-6).
- (6.) Jedan primjerak obrasca (Z-6) o pregledu, obavezno dostavlja rukovoditelju radionice, koordinatorskom povjereniku zaštite na radu i inženjeru zaštite na radu koji obavlja poslove zaštite na radu za Društvo.

## 4. Zadatak koordinatora povjerenika za zaštitu na radu

### Članak 117.

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

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

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

- pratiti provedbu obveza Društva i njegovih ovlaštenika u provedbi mjera zaštite na radu
- pratiti urednost vođenja isprava i evidencija, a prema Zakonu o zaštiti na radu
- pratiti provedbu obveza i prava radnika propisana Zakonom o zaštiti na radu
- surađivati sa medicinom rada i nadležnim inženjerom zaštite na radu
- pratiti evidenciju troškova nezgoda i nesreća na radu (Obrazac EL-8) za radionice za koje je nadležan, te izrađuje godišnje izvješće s kojim upoznaje Odbor za zaštitu na radu i rukovoditelja radionice.

## **5. Uvjeti za nesmetani rad povjerenika i koordinatora za zaštitu na radu**

### **Članak 118.**

(1.) Društvo je dužno povjereniku i koordinatoru za zaštitu na radu osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave u svezi sa zaštitom na radu. Povjerenik i koordinator povjerenika za zaštitu na radu ima pravo pristupa svim radnim mjestima i radnim prostorima u radionicama Društva za koje obnaša dužnost.

### **Članak 119.**

(1.) Povjerenik i koordinator povjerenika za zaštitu na radu imaju pravo na oslobađanje od obveze obavljanja redovnog rada uz naknadu plaće kao da je radio zbog osposobljavanja iz područja zaštite na radu (tečajevi, seminari i sl.) u trajanju od 7 radnih dana godišnje, uz obvezu da o tome obavijeste nadležnog rukovoditelja radionice 7 dana unaprijed. Ako se osposobljavanje obavlja izvan mjesta rada i mjesta stanovanja, povjerenik ili koordinator ima pravo na nalog za službeno putovanje s pravom na dnevnicu i troškove smještaja.

### **Članak 120.**

(1.) Društvo je obvezno osigurati koordinatorima za zaštitu na radu adekvatno opremljen prostor za rad, te nesmetano korištenje ŽAT i HT linije kao i telefaksa. U slučaju kada sindikat imenuje koordinatora za zaštitu na radu, koordinator će za rad koristiti prostore sindikata koji ga je imenovao ako je Društvo dalo sindikatu opremljeni prostor za rad. Usluge tehničko – administrativno - stručnih poslova koordinator povjerenika za zaštitu na radu koristit će u Društvu u kojem djeluje na trošak poslodavca.

(2.) Povjerenik i koordinator za zaštitu na radu po potrebi može koristiti oglasne ploče i odgovarajući prostor radi obavještavanja radnika.

### **Članak 121.**

(1.) Povjerenik i koordinator povjerenika izravno kontaktira ovlaštenike Poslodavca u Radionici u kojoj obnaša dužnost, u svezi primjedbi radnika i osobnih zapažanja vezanih za opasnosti i štetnosti po zdravlje radnika i provedbu mjera zaštite na radu.

(2.) Tijekom obnašanja dužnosti i godinu dana nakon prestanka iste, povjereniku i koordinatoru za zaštitu na radu ne može se bez suglasnosti radničkog vijeća i 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.

### **Članak 122.**

- (1.) Koordinator povjerenika za zaštitu na radu pripada plaću s koeficijentom 1,70, odnosno plaća njegovog radnog mjesta ako je to za njega povoljnije.
- (2.) Povjereniku za zaštitu na radu pripada pravo na plaću s koeficijentom 1,30, odnosno plaća njegovog radnog mjesta ako je to za njega povoljnije.
- (3.) Osnovica za obračun plaće koordinatora povjerenika i povjerenika za zaštitu na radu iz stavaka 1. i 2. ovog članka je prosječna bruto plaća isplaćena u Društvu u prethodnom mjesecu.
- (4.) Koordinator povjerenika i povjerenici za zaštitu na radu ostvaruju sva materijalna prava koja im pripadaju temeljem ovog Ugovora, Pravilnika o radu i ugovora o radu.
- (5.) Iz prethodnog stavka proizlaze prava na isplatu:
  - regresa za godišnji odmor,
  - naknade za prijevoz na posao,
  - nagrade za vjernost društvu,
  - božićnice,
  - poklona djeci do 15 godina starosti,
  - solidarne pomoći,
  - prava na naknadu štete nastale za vrijeme obnašanja profesionalne dužnosti ( u radno vrijeme, na službenim putovanjima, za vrijeme školovanja i osposobljavanja) ili uz redovni rad,
  - ostalih materijalnih prava,
- (6.) Za isplatu prava iz prethodnog stavka primjenjuju se kriteriji iz stavka 3. ovog članka.

### **Članak 123.**

- (5.) Povjerenici i koordinator za zaštitu na radu obvezuju se poštivati i provoditi odredbe Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika o zaštiti na radu ovog Ugovora i drugih akata .

### **Članak 124.**

- (1.) Pravo na naknadu štete nastale za vrijeme i u svezi s obavljanjem dužnosti povjerenika i koordinatora za zaštitu na radu bilo uz redovan rad ili u punom radnom vremenu, ostvaruje se zbog obavljanja dužnosti na području mjesta rada (iz Ugovora o radu i Aneksa ugovora o radu koordinatora za zaštitu na radu) kao i za vrijeme kada se navedene dužnosti obavljaju na područjima od mjesta rada do mjesta obavljanja dužnosti povjerenika i koordinatora za ZNR i natrag, što je vidljivo iz naloga za službeni put.

## **XIV. UVJETI ZA RAD RADNIČKOG VIJEĆA**

### **Članak 125.**

- (1.) Broj članova radničkih vijeća utvrđuje se prema broju zaposlenih radnika u Društvu, a prema članku 134. Zakona o radu. Radničko vijeće djeluje u Društvu sukladno odredbama članaka 132.do 158. Zakona o radu, a što se prema stavku 3. članka 148. Zakona o radu primjenjuje na sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća.
- (2.) Društvo će osigurati adekvatan prostor za rad radničkih vijeća odnosno sindikalnih povjerenika u funkciji radničkog vijeća. Tehničke i administrativno stručne poslove za potrebe radničkih vijeća obavljati će administrativno osoblje Društva na trošak Društva.
- (3.) Društvo će omogućiti članovima radničkih vijeća osposobljavanje za obavljanje te funkcije, prema članku 152. Zakona o radu.

(4.) Društvo će snositi troškove koji prema Zakonu o radu i ovom Kolektivnom ugovoru nastaju djelovanjem radničkih vijeća.

### Članak 126.

(1.) Za rad u radničkom vijeću svakom članu pripada naknada plaće za šest radnih sati tjedno temeljem članka 152. Zakona o radu. Članovi radničkih vijeća mogu jedan drugome ustupati radne sate, a svi ukupni radni sati mogu biti objedinjeni pa se poslovi predsjednika, koordinatora radničkih vijeća, ili sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća mogu obavljati u punom radnom vremenu.

(2.) Pravo na izbor radničkih vijeća temeljem članka 135. Zakona o radu ostvaruje se na razini organizacijskih jedinica Društva - radionica:

1.	Održavanje vagona Zagreb GK	3 predstavnika,
2.	Održavanje vagona Zagreb RK	2 predstavnik,
3.	Održavanje vagona Moravice	3 predstavnika,
4.	Održavanje vagona Koprivnica	1 predstavnik,
5.	Održavanje vagona Osijek	1 predstavnik,
6.	Održavanje vagona Vinkovci	1 predstavnik,
7.	Održavanje vagona Rijeka	1 predstavnik,
8.	Održavanje vagona Split	1 predstavnik,
9.	Održavanje vagona Ploče	1 predstavnik,
10.	Zajednički poslovi	1 predstavnik.

(3.) Objedinjavanjem fonda sati utvrđuje se pravo imenovanja dva (2) koordinatora radničkih vijeća u punom radnom vremenu u radionicama Društva kako slijedi:

- Zagreb GK, Zagreb RK, Koprivnica, Vinkovci, Osijek - jedan (1) koordinator,
- Moravice, Rijeka, Split, Ploče - jedan (1) koordinator.

### Članak 127.

(1.) Sindikalnom povjereniku za obavljanje dužnosti koordinatora radničkih vijeća u punom radnom vremenu pripada pravo na plaću s koeficijentom 1,70 odnosno plaća njegovog radnog mjesta ako je to za njega povoljnije.

(2.) Osnovica za obračun plaće iz stavaka 1. ovog članka je prosječna bruto plaća isplaćena u Društvu u prethodnom mjesecu.

(3.) Članovi radničkog vijeća i imenovani povjerenik u funkciji radničkog vijeća ostvaruju sva materijalna prava koja im pripadaju temeljem ovog Ugovora, Pravilnika o radu i ugovora o radu.

(4.) Iz prethodnog stavka proizlaze prava na isplatu:

- regresa za godišnji odmor
- naknade za prijevoz na posao
- nagrade za vjernost društvu
- božićnice
- poklona djeci do 15 godina starosti
- solidarne pomoći
- prava na naknadu štete nastale za vrijeme obnašanja profesionalne dužnosti (u radno vrijeme, na službenim putovanjima, za vrijeme školovanja i osposobljavanja) ili uz redovni rad
- ostalih materijalnih prava

(5.) Za isplatu prava iz prethodnog stavka primjenjuju se kriteriji iz stavka 2. ovog članka.

### Članak 128.

(1.) Društvo će člana, predsjednika ili sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća iz članka 107. ovog Ugovora, nakon prestanka rada ili obavljanja funkcije radničkog vijeća u punom radnom vremenu, rasporediti na poslove na kojima je prethodno radio uz najmanju plaću radnog mjesta koje je imao prije obnašanja funkcije radničkog vijeća.

### Članak 129.

(1.) Radnici Društva mogu rješavanje svojih prava vezana uz radničko vijeće zatražiti od radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća, u svoje radno vrijeme uz uvjet da time ne remete tehnološki proces rada.

## XV. ULAGANJA U POBOLJŠANJE UVJETA RADA I HUMANIZACIJU RADNIH MJESTA

### Članak 130.

- (1.) Društvo se obvezuje Planom poslovanja predviđati ulaganja za poboljšanje uvjeta rada i humanizaciju radnih mjesta.
- (2.) Godišnji planovi ulagačkih aktivnosti u poboljšanju uvjeta rada te određivanje prioriteta ulaganja iz ovih područja usuglašavaju se sa Sindikatom.
- (3.) U svrhu kontrole realizacije Plana ulagačkih aktivnosti trgovačkih društava u poboljšanje uvjeta rada i humanizaciju radnih mjesta Sindikat može imenovati predstavnike sindikata u povjerenstva koja će provoditi ulagačke aktivnosti.
- (4.) Predstavnik Sindikata imenovan temeljem prethodnog stavka ovog članka ima u povjerenstvu koje provodi ulagačke aktivnosti funkciju promatrača.

### Članak 131.

- (1.) Društvo se obvezuje da će primjenjivati pravila zaštite na radu temeljem vrijedećeg Zakona, a posebice:
- izbjegavanje opasnosti i štetnosti,
  - donošenje i poštivanje procjene opasnosti,
  - sprečavanje opasnosti i štetnosti na njihovom izvoru,
  - zamjenu opasnog neopasnim ili manje opasnim,
  - davanje prednosti skupnim mjerama zaštite pred pojedinačnim,
  - odgovarajućeg osposobljavanja i obavješćivanja radnika,
  - planiranje zaštite na radu s ciljem povezivanja tehnike, ustroja rada, uvjeta rada, ljudskih odnosa i utjecaja okoliša na radno mjesto,
  - prilagođavanje tehničkom napretku,
  - prilagodbe rada radnicima, naročito u svezi s oblikovanjem mjesta rada, izbora opreme te načina rada i proizvodnje posebice u svrhu ublažavanja jednoličnog rada i rada po učinku, kako bi se smanjio njihov štetan učinak na zdravlje.

### Članak 132.

- (1.) Društvo se obvezuje da će surađivati sa Sindikatom u svezi s primjenom odredbi Zakona o zaštiti na radu.
- (2.) Primjena Pravila zaštite na radu i s njima povezanih mjera zdravstvene zaštite ne smije povlačiti nikakve troškove za radnike.

## XVI. PRIMANJA

### Članak 133.

(1.) Poslodavac će, neovisno o ostvarenim rezultatima isplatiti plaću i pripadajuće naknade (u daljnjem tekstu: primanja) radniku temeljem ovog Ugovora.

### Članak 134.

- (1.) Doprinosi, poreze i prireze obračunava i uplaćuje poslodavac.
- (2.) Poslodavac će omogućiti radniku uvid u dokumentaciju o obračunu njegovih primanja i uplati doprinosa, poreza i prireza.

### Članak 135.

(1.) Podaci o primanjima radnika su javni.

## 1. Plaća

### Članak 136.

- (1.) Plaću radnika čine osnovna plaća i dodaci na plaću.
- (2.) Pod osnovnom plaćom radnika u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se plaća utvrđena temeljem cijene sata rada iz Priloga 1 ovog Ugovora za određeno radno mjesto uvećana za postotak po osnovi navršenih godina radnog staža.
- (3.) Postotak po osnovi navršenog radnog staža iznosi 0,5% po godini staža.
- (4.) 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.
- (5.) Pod dodacima na plaću radnika podrazumijevaju se uvećanja plaće koja se reguliraju ovim Ugovorom.

### Članak 137.

- (1.) Cijena sata rada utvrđuje se temeljem slijedećih osnova i mjerila:
- složenosti poslova radnog mjesta,
  - odgovornosti za obavljene poslove,
  - uvjeta rada koji su normalni za to radno mjesto,
  - naponi u radu.

### Članak 138.

- (1.) Za svako radno mjesto u Održavanju vagona d.o.o. primjenjivat će se cijena sata, ili koeficijent iz Priloga 1. ovog Ugovora.
- (2.) Ukoliko je Prilogom 1. ovog Ugovora za pojedino radno mjesto utvrđen koeficijent, osnovica za obračun plaće tog radnog mjesta je prosječna bruto plaća isplaćena u Društvu u prethodnom mjesecu.
- (3.) Poslodavac može posebnom odlukom izuzetnom stručnjaku odrediti plaću veću od one koja bi mu pripadala po ovom Ugovoru.

### Članak 139.

(1.) Prosječna primanja radnika Društva svakih šest (6) mjeseci usklađuju se s prosječnim primanjima radnika Hrvatskih željeznica i to na način da se cijene sata rada radnika Društva

povećaju za postotak koji jamči izjednačenje prosječnih primanja radnika Hrvatskih željeznica i prosječnih primanja radnika Društva.

(2.) Cijene sata rada iz Priloga 1. ovog Ugovora usklađene su s prosjekom primanja radnika Hrvatskih željeznica za rujan 2003.

(3.) Odluku o usklađivanju cijena sata rada iz stavka 1. ovog članka donosi Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Ugovora i to temeljem vjerodostojnih podataka stručnih službi Hrvatskih željeznica i Društva.

### **Članak 140.**

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

## **2. Solidarnost**

### **Članak 141.**

(1.) Radnik po osnovi solidarnosti ima pravo zadržati dosadašnju plaću iz ugovora o radu ako u trenutku promjene radnog mjesta ispunjava slijedeće uvjete:

- invalid rada koji je taj status ostvario do 31.12.1998. godine i invalid rada koji je na osnovi invalidnosti ostvario pravo na profesionalnu rehabilitaciju
- 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 na poslovima održavanja vagona 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),
- 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 prve i druge alineje ovog stavka, ako u trenutku ponude izmijenjenog ugovora ima 15 godina staža na poslovima održavanja vagona 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),
- radnik s navršениh 55 godina (muškarac) ili 50 godina (žena) života.

(2.) Radnici koji su do donošenja ovog Ugovora ostvarili pravo na plaću po osnovi solidarnosti zadržavaju to pravo.

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

## **3. Stimulacija**

### **Članak 142.**

(1.) Za iznadprosječne rezultate rada radnici ostvaruju pravo na stimulatívni dio plaće.

(2.) Kod određivanja stimulatívnoг dijela plaće vrednuju se ostvareni rezultati rada koji utječu na:

- povećanje prodaje
- smanjenje troškova
- povećanje kvantitete i kvalitete usluge
- skraćivanje rokove izvršenja
- unaprjeđenje razvoja i organizacije

- poboljšanje radno tehnološke discipline
- (3.) Stimulacija može biti grupna i pojedinačna.

#### **Članak 143.**

- (1.) Grupna stimulacija dodjeljuje se svim radnicima onih radionica koje ostvaruju natprosječnu produktivnost rada po radniku.
- (2.) Grupna stimulacija može iznositi 5 do 10 % prosječne plaće isplaćene u Društvu u prethodnom mjesecu, ovisno o razmjeru produktivnosti prema drugim radionicama.
- (3.) Pravo na grupnu stimulaciju imaju radnici zajedničkih službi Društva u iznosu prosječne stimulacije svih radionica Društva.
- (4.) Odluku o dodjeli grupne stimulacije donosi Uprava Društva, temeljem kriterija i normativa rada utvrđenih od strane Povjerenstva za tumačenje ovog Ugovora. Odluka se donosi na temelju rezultata rada u proteklih šest (6) mjeseci za narednih šest (6) mjeseci. Prva Odluka donosi se 15.7.2004. za promatrano razdoblje od 1.1.2004 do 30.6.2004. godine.
- (5.) Isplata grupne stimulacije iz prethodnih stavaka ovisit će o prosječnim primanjima radnika Društva i mogućnostima istih iz članka 140. ovog ugovora.

#### **Članak 144.**

- (1.) Individualna stimulacija dodjeljuje se na temelju ocjene neposrednog rukovoditelja, uz suglasnost rukovoditelja radionice za proizvodne radnike, te pomoćnika direktora za radnike zajedničkih službi.
- (2.) Individualna stimulacija iznosi 10 % plaće radnika isplaćene u prethodnom mjesecu.
- (3.) Individualnu stimulaciju svaki mjesec dobiva do 30 % najbolje vrednovanih radnika svake pojedine radionice te radnika zajedničkih službi Društva.
- (4.) Odluka o dodjeli stimulacije radniku objavljuje se na oglasnim pločama Društva te se dostavlja Sindikatu potpisniku ovog Ugovora.
- (5.) Isplata individualne stimulacije iz prethodnih stavaka ovisit će o prosječnim primanjima radnika Društva i mogućnostima istih iz članka 140. ovog ugovora.

#### **Članak 145.**

- (1.) VKV i KV radnicima Društva sa srednjom stručnom spremom koji posjeduju specijalistički ispit potreban za obavljanje svakodnevnih radnih zadataka pripada osnovna cijena sata rada uvećana za jednu (1) kunu.
- (2.) Radnici Društva iz stavka 1. ovog članka gube pravo na uvećanje osnovne cijene sata rada ukoliko budu raspoređeni na drugo radno mjesto za koje nije potrebno posjedovanje specijalističkih ispita, osim ako temeljem svjedodžbe nadležne ustanove nisu iz zdravstvenih razloga sposobni za obavljanje istih.

#### **Članak 146.**

- (1.) U slučaju smanjenja broja zaposlenih nedobrovoljnim otkazivanjem ugovora o radu iz poslovno uvjetovanih razloga, stranke ovog Ugovora otvorit će pregovore o mogućem usmjeravanju sredstava za koja se umanjuju troškovi plaća u dodatno povećanje cijena sata rada.

## XVII. DODACI PLAĆE

### Članak 147.

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

### Članak 148.

(1.) Plaća radniku uvećava se:

– za rad noću	50%
– za prekovremeni rad	50%
– za rad nedjeljom	35%
– za rad subotom	25%
– za rad na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom	50%
– za rad na dan Uskrsa	50%
– dodatak za otežane uvjete rada izvršnih radnika (PKV, KV VKV, predradnik) za sate rada	3%

(2.) 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.

(3.) 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.

## Napredovanje na poslu

### Članak 149.

(1.) Svakom radniku Društva na temelju radnog iskustva pripada povećanje osnovne cijene sata rada iz priloga 1 ovog Ugovora za napredovanje na poslu kako slijedi:

- od 5 do 15 godina 0,50 kn,
- od 15 do 25 godina 1,00 kn,
- preko 25 godina 1,50 kn.

### Članak 150.

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

### Članak 151.

(1.) Kada radnik pored redovitog posla, obavlja i poslove mentora odnosno nadzire rad radnika pod nadzorom ili učenika, za sate mentorstva odnosno nadzora ima pravo, za te sate, na dodatak plaće u visini 20% na cijenu sata rada.

## XVIII. NAKNADA PLAĆE

### 1. Naknada za vrijeme godišnjeg odmora

#### Članak 152.

- (1.) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.
- (2.) 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 temelju prosječnog postotka za rad noću, subotom, nedjeljom, rada u dane državnih blagdana i neradnih dana, pripravnosti i dežurstva, a na temelju 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 slijedećih šest mjeseci.

### 2. Naknada za vrijeme plaćenog dopusta

#### Članak 153.

- (1.) Za vrijeme korištenja plaćenog dopusta radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.
- (2.) Naknada za sate plaćenog dopusta za radnike koji ostvaruju rad noću, subotom, nedjeljom, u dane državnih blagdana i neradne dane te pripravnost i dežurstvo utvrđuje se na temelju prosječnog postotka za rad noću, subotom nedjeljom, rada u dane državnih blagdana i neradnih dana, pripravnosti i dežurstva, a na temelju 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 slijedećih šest mjeseci.

### 3. Naknada plaće za vrijeme blagdana i neradnih dana

#### Članak 154.

- (1.) Ako radnik ne radi zbog blagdana ili neradnih dana utvrđenih zakonom, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.
- (2.) 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.

### 4. Naknada za vrijeme bolesti

#### Članak 155.

- (1.) 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.
- (2.) 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 temelju prosječnog postotka za rad noću, subotom, nedjeljom, rada u dane državnih blagdana i neradnih dana, pripravnosti i dežurstva, a na temelju 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 slijedećih šest mjeseci.

### **Članak 156.**

(1.) Radniku koji ostvaruje pravo na temelju solidarnosti po odredbama ovog Ugovora poslodavac je obvezan isplaćivati naknadu za bolovanje do 42 dana u visini 90 % kao naknadu plaće.

(2.) 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 u Društvu za tekući mjesec za koji se ista obračunava.

(3.) 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.

## **5. Naknada plaće sindikalnom povjereniku**

### **Članak 157.**

(1.) Zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara i sjednica sindikalnih tijela (skupštine, sabori i sl.) sindikalni povjerenik koji dužnost obavlja uz redovni rad ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

## **6. Naknada plaće za vrijeme dok nisu provedene mjere zaštite na radu**

### **Članak 158.**

(1.) 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.

## **7. Naknada plaće za vrijeme udaljenja i pritvora**

### **Članak 159.**

(1.) 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.

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

### **Članak 160.**

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

(2.) Ako je radnik 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 članku 102. Zakona o radu.

### Članak 161.

(1.) 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.

(2.) Ako je radnik 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.

## 8. Ostale naknade plaće

### Članak 162.

(1.) Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio i u slijedećim slučajevima:

- za vrijeme izobrazbe, 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 dragovoljnog davanja krvi,
- za vrijeme odsutnosti s rada zbog sudjelovanja u radu povjerenstava i tijela koja imenuje poslodavac,
- državnih i vjerskih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom ako je u te dane po rasporedu rada trebao raditi.

(2.) 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.

## XIX. NAKNADE TROŠKOVA RADNIKA

### 1. Naknada za službeno putovanje u zemlji

#### Članak 163.

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

#### Članak 164.

(1.) Iznos dnevnice određuje se odlukom Poslodavca do visine neoporezivog dijela dnevnice za službeno putovanje u Republici Hrvatskoj.

(2.) Troškovi noćenja na službenom putovanju priznaju se do visine stvarnih izdataka hotela druge kategorije - četiri zvjezdice.

#### Članak 165.

(1.) Cijela dnevica pripada radniku kada je putovanje trajalo preko dvanaest (12) do dvadeset i četiri (24) sata.

(2.) Polovica dnevnice ostvaruje se kada je putovanje trajalo preko osam (8) do dvanaest (12) sati kao i za ostatak vremena preko osam (8) do dvanaest (12) sati ako je putovanje trajalo dulje od dvadeset i četiri (24) sata.

(3.) Broj cijelih dnevnica uz nalog ili nalog s prilogom utvrđuje se zbrajanjem ukupno provedenih sati na putu preko osam (8) sati i dijeljenjem sa dvadeset i četiri (24).

## Članak 166.

(1.) U slučaju kada je službeno putovanje obavljeno radi zamjene, ispomoći, doškolovanja, privremene promjene mjesta rada, održavanja i sl. pod uvjetima iz članka 161. i 163. 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 167.

(1.) Troškovi i dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuju se u visini i na način propisan za korisnike državnog proračuna.

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

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

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

## 3. Naknada za vrijeme odvojenosti od obitelji

### Članak 168.

(1.) 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.

(2.) Naknada za odvojeni život utvrđuje se odlukom Poslodavca do visine neoporezivog dijela.

## 4. Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

### Članak 169.

(1.) Radnik koji pri obavljanju poslova po nalogu poslodavca koristi vlastito vozilo, ima pravo na naknadu u visini 30% cijene litre benzina euro super 95 po prijeđenom kilometru.

## 5. Naknada za prijevoz na posao i s posla

### Članak 170.

(1.) 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 Društva.

(2.) Naknada iz stavka 1. isplaćuje se mjesečno do petog u mjesecu za tekući mjesec.

(3.) Radnici Društva ostvaruju pravo na prijevoz vlakom na posao i s posla u putničkim i brzim vlakovima, na teret poslodavca.

(4.) Radnici Društva i članovi obitelji koji se tretiraju zajedničkim domaćinstvom imaju pravo na vozne povlastice : P-4, P-7 i FIP.

## **6. Terenski dodatak**

### **Članak 171.**

(1.) Terenski dodatak isplaćuje se u zemlji kada radnik boravi izvan mjesta svojega prebivališta ili uobičajenog boravišta radi poslova koje obavlja izvan sjedišta Poslodavca ili radionice, 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 radionice i mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika, pri čemu je mjesto rada udaljeno od tih mjesta najmanje trideset (30) kilometara).

(2.) Iznos terenskog dodatka jednak je iznosu dnevnice prema uvjetima iz Pravilnika o radu.

## **7. Selidbeni troškovi**

### **Članak 172.**

(1.) 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.

## **XX. OSTALA PRIMANJA**

### **1. Jednokratni dodatak na plaću**

#### **Članak 173.**

(1.) Poslodavac se obvezuje isplatiti jednokratni dodatak na plaću (regres).

(2.) Jednokratni dodatak na plaću isplaćuje se u pravilu s plaćom prije planiranog godišnjeg odmora u iznosu ne manjem od 1.000,00 kuna.

(3.) 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. Božićnica**

#### **Članak 174.**

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

### **3. Otpremnina kod otkaza ugovora o radu**

#### **Članak 175.**

(1.) Radnik kojemu poslodavac otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, a koji je radio kod poslodavca neprekidno dvije godine, osim ako se ugovor o radu otkazuje iz razloga skrivljenog ponašanja 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 Društvu (odnosno u HŽ) uračunavajući i staž osiguranja s uvećanim trajanjem i poseban staž ostvaren u Domovinskom ratu.

(2.) 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 iz stavka 1.

#### **4. Otpremnina kod odlaska u mirovinu**

##### **Članak 176.**

(1.) Radnik ima pravo na otpremninu kod odlaska u mirovinu u visini neoporezivog dijela visine otpremnine u Republici Hrvatskoj.

#### **5. Nagrade učenicima i studentima**

##### **Članak 177.**

(1.) Učenicima i studentima za vrijeme praktičnog rada u Društvu pripada mjesečna nagrada čiji se iznos određuje odlukom Poslodavca.

(2.) Nagrada pripada razmjerno provedenom vremenu na praktičnom radu.

#### **6. Naknade za izume, tehnička unapređenja i racionalizaciju**

##### **Članak 178.**

(1.) Za izume ostvarene na radu ili u svezi s radom, izume koji su u svezi s djelatnošću poslodavca, tehničko unapređenje i racionalizaciju, radnik ima pravo na naknadu.

(2.) Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se zasebnim aktom ili odlukom uz suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikata.

#### **7. Nagrada za vjernost društvu**

##### **Članak 179.**

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

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

(3.) Pod radnim stažem u Društvu podrazumijeva se:

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

(4.) Nagrada za vjernost Društvu isplaćuje se u mjesecu u kojem radnik ispunjava uvjete za nju u visini neoporezivog iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak.

#### **8. Pokloni**

##### **Članak 180.**

(1.) Radnik ima pravo na poklon za svako dijete do petnaest (15) godina života do visine neoporezivog dijela utvrđenog propisima o porezu na dohodak, za Božićne blagdane ili dan Sv. Nikole.

## 9. Pomoći

### Članak 181.

- (1.) Radnik ima pravo na jednokratnu pomoć u slučaju smrti supružnika, roditelja, ili djeteta.
- (2.) Visina pomoći utvrđuje se u visini neoporezivog dijela iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak.

### Članak 182.

- (1.) Radnik u slučaju nastanka težeg tjelesnog oštećenja, zbog ozljede na radu, a na temelju rješenja nadležnog tijela, ima pravo na jednokratnu pomoć u visini prosječnih plaća isplaćenih u Društvu po radniku u prethodna tri mjeseca i to:
  - za oštećenje od 30% do 50% tri (3) prosječne plaće,
  - za oštećenje preko 50% pet (5) prosječnih plaća.
- (2.) Pomoć iz prethodnog stavka neće se isplatiti ako su navedeni iznosi pokriveni isplatom štete iz odgovornosti Društva za osigurani slučaj sukladno općem aktu Društva.

### Članak 183.

- (1.) 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.
- (2.) Odluku o dodjeli i visini pomoći donosi Poslodavac na prijedlog mješovitog povjerenstva Poslodavca i radničkog vijeća odnosno sindikata.

### Članak 184.

- (1.) Radnik ima pravo, jednom godišnje, na pomoć u slučaju bolovanja preko 90 dana u visini neoporezivog dijela ove pomoći.
- (2.) 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.
- (3.) Na pravo iz stavka 2. ovog članka radnik ima pravo za slučaj nesreće na radu, a u drugim slučajevima po odluci Poslodavca na prijedlog radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika.
- (4.) Nadležni radnik Društva obavlja stručnu obradu i priprema prijedlog odluke.

### Članak 185.

- (1.) U slučaju smrti radnika njegova obitelj ima pravo na troškove sahrane prema mjesnim prilikama, a radnik kojega poslodavac uputi da obitelji pokojnika izrazi sućut ima pravo na naknadu troškova pažnje do 1.000,00 kuna.
- (2.) Pravo iz prethodnog stavka ima i obitelj učenika i studenta koji smrtno strada za vrijeme obavljanja prakse.
- (3.) 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.

## 10. Nagrada za spriječenu štetu

### Članak 186.

- (1.) Radnik ima pravo na nagradu za spriječenu štetu, za:
- spriječenu nesreću,
  - otkrivanje počinitelja otuđenja,
  - spriječen i lokaliziran požar na osnovnim sredstvima,
  - otkrivanje nepravilnosti koja nanosi štetu Društvu u segmentu financijskog poslovanja.
  - otkrivanje većeg opsega opasnosti za sigurnost prometa
  - otkriven napukli osovinski sklop bez specijalnog pomagala
- (2.) Odluku o visini i načinu utvrđivanja nagrade donosi poslodavac odlukom uzimajući u obzir:
- visinu spriječene štete,
  - vremenske odnosno mjesne uvjete u sprečavanju neposredne opasnosti,
  - pripada li ili ne, slučaj za koji se predlaže nagrada, u redoviti rad radnika.

## 11. Pomoć djeci poginulih i umrlih radnika

### Članak 187.

- (1.) Djeca umrlih i poginulih radnika imaju pravo na pomoć za školovanje u visini neoporezivog dijela ove pomoći i to za:
- osnovnu naobrazbu 50 %,
  - srednju naobrazbu 70 %,
  - višu i visoku naobrazbu 100 %.

## XXI. OSIGURANJE RADNIKA

### Članak 188.

- (1.) Poslodavac će najkasnije tri mjeseca od potpisivanja ovog Ugovora s odgovarajućim osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o osiguranju naknada troškova u slučaju ozlijede pri radu ili profesionalne bolesti i to u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju.
- (2.) Poslodavac će sklopiti ugovor o osiguranju svih radnika od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata za slučajeve i najniže osigurane svote kako slijedi:
- smrt zbog nezgode: 12.500,00 EUR
  - smrt zbog bolesti : 3.500,00 EUR
  - trajna nesposobnost zbog nezgode : 25.000,00 EUR
  - dnevna naknada za boravak u bolnici : 7,50 EUR
- (3.) Poslodavac će o namjeri sklapanja ugovora o osiguranju izvijestiti sindikat koji je potpisnik ovog Ugovora.
- (4.) Poslodavac će za sve radnike zaključiti ugovor o dopunskom zdravstvenom osiguranju najmanje u visini najniže propisane svote za tu svrhu.
- (4.) Kad se steknu materijalne pretpostavke ugovorne strane će razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o trećem stupu mirovinskog osiguranja.

## XXII. ISPLATA PLAĆE

### Članak 189.

- (1.) Radniku poslodavac isplaćuje plaću jednom mjesečno do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.
- (2.) U slučaju prekoračenja bilo kojeg roka utvrđenog ovim Ugovorom, poslodavac je obavezan svakom radniku isplatiti zakonom utvrđene kamate.
- (3.) Isplata kamata, iz stavka 1. ovog članka, obavlja se s isplatom slijedeće plaće, uz posebnu naznaku na platnoj listi svakog radnika.
- (4.) Dnevnice za službeno putovanje isplaćuju se zajedno s plaćom temeljem putnog naloga s prilogom.

### Članak 190.

- (1.) Isplata plaće radnika obavlja se putem banke za koju se radnik sam odluči.

## XXIII. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

### Članak 191.

- (1.) Ovaj Ugovor sklapa se na razdoblje od tri (3) godine od dana potpisivanja.

### Članak 192.

- (1.) Sporazum o rješavanju spora između HŽ-a i Sindikata hrvatskih željezničara i zaštiti gospodarskih i socijalnih interesa radnika djelatnosti održavanja željezničkih vozila sastavni je dio ovog Ugovora te predstavlja njegov Prilog II.

### Članak 193.

- (1.) Temeljem Odluke Uprave HŽ Hrvatskih željeznica o donošenju Pravilnika o davanju stanova u najam i dodjeli stambenih kredita radnicima br. U-57-23/02 od 17.5.2002. (Sl. vjesnik HŽ br. 4 od 14.6.2002.), radnici Društva čiji su ugovori preneseni iz HŽ, imaju pravo sudjelovanja u raspodjeli stanova i kredita Hrvatskih željeznica, pod jednakim uvjetima i to sve dok je Društvo u većinskom vlasništvu Hrvatskih željeznica.

### Članak 194.

- (1.) Sindikati potpisnici ovog Ugovora neće provoditi industrijske akcije iz razloga koji se odnose na obveze iz ovog ugovora, ako Poslodavac te obveze provodi.

### Članak 195.

- (1.) Odredbe ovog Ugovora ne primjenjuju se na direktora Društva, u dijelu u kojem su njegova prava i obveze uređeni posebnim ugovorom.

### Članak 196.

- (1.) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se izravno.
- (2.) Poslodavac se obvezuje dati prednost primjeni odredbi zakona i drugih propisa, ako su u njima pojedina prava radnika uređena na povoljniji način nego u ovom Ugovoru.

### Članak 197.

- (1.) Ovaj Ugovor potpisuju ovlaštteni predstavnici Poslodavca i Sindikata hrvatskih željezničara.

(2.) Ovom Ugovoru mogu pristupiti i drugi sindikati zastupljeni u Društvu koji nisu u pregovaračkom odboru nakon objave Kolektivnog ugovora.

### **Članak 198.**

(1.) Poslodavac i Sindikati imenuju Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Ugovora i praćenje njihove primjene.

(2.) Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Ugovora i praćenje njihove primjene čini paritetni broj predstavnika Sindikata i predstavnika Poslodavca.

(3.) Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Ugovora i praćenje njihove primjene odlučuje jednoglasno. Iznimno, ukoliko nije moguća jednoglasna odluka, odluka se može donijeti uz jedan glas protiv, ili uz jedan suzdržani glas.

### **Članak 199.**

(1.) Ovaj Ugovor se može mijenjati i dopunjavati dogovorom ugovornih strana.

(2.) Svaka ugovorna strana može drugoj ugovornoj strani predložiti izmjenu i dopunu odredaba ovog Ugovora, a druga ugovorna strana dužna se o prijedlogu očitovati u roku od 30 dana.

(3.) Izmjene i dopune stupaju na snagu i objavljuju se kao izvorni Kolektivni ugovor.

### **Članak 200.**

(1.) Ovaj Ugovor stupa na snagu ako ga referendumom prihvate radnici Društva.

(2.) Nakon što ugovorne strane potpišu tekst ovog Ugovora, za njegovo prihvaćanje raspisuje se referendum radnika Društva.

(2.) Ovaj Ugovor stupa na snagu po uspješno provedenom referendumu i to danom objave službenih rezultata referenduma, a primjenjuje se od 1. 11. 2003.

(3.) Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se na području Republike Hrvatske.

(4.) Ovaj Kolektivni ugovor objavljuje se u Narodnim novinama.

### **Članak 201.**

(1.) Referendum o prihvaćanju ovog Ugovora raspisuje se i provodi sukladno odredbama Zakona o radu kojima je utvrđen postupak utemeljenja radničkih vijeća, a na inicijativu odbora sindikata za sklapanje kolektivnog ugovora. Izborni odbor može donositi detaljnije upute te može imenovati pomoćna tijela za provođenje referenduma.

(2.) Referendum o prihvaćanju kolektivnog ugovora je uspio ako mu pristupi najmanje jedna trećina radnika Društva i ako se za prihvaćanje kolektivnog ugovora izjasni natpolovična većina radnika izašlih na referendum.

(3.) Ukoliko Gospodarsko socijalno vijeće prije provođenja referenduma utvrdi posebna pravila o provođenju referenduma isti će se provesti po pravilima Gospodarsko socijalnog vijeća.

### **Članak 202.**

(1.) Pregovore o obnovi ovog Ugovora, ugovorne strane započeti će najmanje 90 dana prije isteka roka na koji je ovaj Ugovor sklopljen.

### **Članak 203.**

(1.) Ugovorne strane suglasne su da će se odredbe ovog Ugovora primjenjivati nakon proteka vremena na koji je sklopljen, ali najdulje šest mjeseci.



### Članak 204.

(1.) Ovaj Ugovor sastavljen je u pet (5) istovjetnih primjeraka od kojih svaka ugovorna strana zadržava pa dva (2) primjerka, a jedan (1) primjerak dostavlja se Ministarstvu rada i socijalne skrbi.

#### **Sindikata hrvatskih željezničara:**

Ivan Forgač, predsjednik

Ilija Bulić, dopredsjednik

Željko Rusan, glavni povjerenik

Anton Butina, glavni povjerenik

Ilija Ćorluka, povjerenik

#### **Održavanje vagona d.o.o.:**

Damir Piljac, dipl. inž.  
direktor