

KOLEKTIVNI UGOVOR

Društva Održavanje vučnih vozila 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 i Sindikat Infrastrukture Hrvatskih željeznica – Podružnica Održavanje vučnih vozila s jedne strane i Uprava Društva s ograničenom odgovornošću Održavanje vučnih vozila d.o.o. s druge strane zaključili su:

KOLEKTIVNI UGOVOR

Društva Održavanje vučnih vozila 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 vučnih vozila d.o.o., kao i prava, obveze i odgovornosti Održavanja vučnih vozila 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 vučnih vozila d.o.o. koje je u vlasništvu Hrvatskih željeznica kao njihov izdvojeni dio koji obavlja usluge održavanja vučnih vozila 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. Obrazovanje 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. Plaća,
- 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,
 - rasporedu radnog vremena (jednokratno, dvokratno, rad u smjenama, nejednakomjerni rad u smjenama),
 - radno mjesto s posebnim uvjetima (sigurnost na radu),
 - trajanje stanke,
 - klauzula o trajanju zabrane konkurencije.
- (3.) U slučaju suglasne promjene radnog mjesta sa 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 sa 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 stručna sprema, radno iskustvo, posebna znanja, posebni uvjeti i drugo, zavisno od vrste i naravi posla.

2. Probni rad

Članak 11.

(1.) Prilikom sklapanja Ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

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

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

3. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 12.

(1.) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, ako zakonom nije drukčije 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 sa radnikom s kojim je zasnovao radni odnos na određeno vrijeme, zasnovati radni odnos na neodređeno vrijeme, ako radno mjesto nije popunjeno drugim privremeno odsutnim radnikom i ako je radnik na određeno vrijeme radio najmanje dvije (2) godine.

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 obvezan da ugovorom preuzete poslove obavlja savjesno i stručno u skladu s naravi i vrstom rada, te da usavršava svoja znanja i radne vještine, i štiti interese Poslodavca.

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

III. PRIVREMENO RASPOREĐIVANJE RADNIKA

Članak 16.

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

- Privremenog povećanja ili smanjenja opsega posla,
- Zastoja u obavljanju određenih poslova,
- Iznenadnog kvarenja sirovina,
- Kvara na sredstvu za rad,
- Zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- Kada zbog primjene propisa o sigurnosti na radu ne može obavljati svoje poslove,
- Obavljanje 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 17.

(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 ponuđeni i poslovi niže stručne spreme do postojanja slobodnog radnog mjesta u okviru njegove stručne spreme. U slučaju da je radnik odbio prihvatiti izmijenjeni Ugovor o radu, zadržava pravo na otpremninu.

Članak 18.

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

Članak 19.

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

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

IV. PRIPRAVNICI

Članak 20.

(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 21.

(1.) Duljina staža za pripravnike određuje se ovisno o stručnoj spremi i to:

- pripravnik sa srednjom stručnom spremom od 4-6 mjeseci,
- pripravnik sa višom stručnom spremom od 5-10 mjeseci,
- pripravnik sa visokom stručnom spremom od 6-12 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, služenje vojne službe i sl.) ako je ukupna odsutnost trajala duže od trideset (30) dana.

Članak 22.

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

Članak 23.

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

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

V. RADNO VRIJEME

Članak 24.

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

(2.) Radno vrijeme može biti raspoređeno kao :

- jednokratno,
- dvokratno,
- u smjenama (A ili B turnus),
- u nejednakomjernom radu u smjenama.

(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 25.

(1.) U radno vrijeme koje ulazi 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 o 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 26.

(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 27.

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

Članak 28.

(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 29.

- (1.) U slučaju da radnik radi kraće od punog radnog vremena, radi njege djeteta ili radi njege teže hendikepiranog djeteta, početak i završetak radnog vremena utvrdit će se dogovorom između radnika i poslodavca.
- (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 30.

- (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 31.

- (1.) Radno vrijeme na određenim mjestima može iznositi i manje od četrdeset sati tjedno (nepuno radno vrijeme) kada to omogućava organizacija rada, priroda poslova i radnih zadataka ili druge okolnosti.
- (2.) Poslodavac može 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 32.

- (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 do punog radnog vremena da radi na nekim drugim poslovima.
- (4.) Skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Članak 33.

- (1.) Poslodavac može odlučiti da radnici rade 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 34.

- (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 za vrijeme rada dužeg od punog radnog vremena do sedam (7) godina starosti.

Članak 35.

(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 36.

- (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 37.

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

Članak 38.

- (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.

7. Dežurstvo i pripravnost

Članak 39.

- (1.) Odlukom Poslodavca, a zbog tehnološkog procesa rada radniku se može odrediti pripravnost kod kuće ili dežurstvo na radnom mjestu.
- (2.) Sati pripravnosti kod kuće ili dežurstvo na poslu ne ulazi u efektivno radno vrijeme.

VI. ODMORI I DOPUSTI

1. Odmor tijekom dnevnog rada (stanka)

Članak 40.

- (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 4-8 sati i slijedećih trideset (30) minuta za smjenu preko 8-12 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 41.

- (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 organizacijske jedinice, odmor može trajati kraće od dvanaest sati ali ne kraće od šest sati.

3. Tjedni odmor

Članak 42.

- (1.) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od dvadeset četiri (24) sati neprekidno.
- (2.) Dan tjednog odmora za radnike koji ne rade u smjenama u pravilu je nedjelja.
- (3.) Ako je potrebno da radnik radi na dan svoga tjednog odmora, osigurati će mu se korištenje tog odmora tijekom idućeg tjedna.
- (4.) Rad na dan tjednog odmora određuje se usmenim nalogom Poslodavca ili pismenim nalogom ako to radnik zahtijeva.

4. Godišnji odmor

Članak 43.

- (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 - članka 48.KU HŽ (Sl. vjesnik HŽ br 2. od 27.3.2002). što predstavlja Prilog III. ovog KU.
- (4.) Pod pojam »radni dan» u tekstu ovog Ugovora smatraju se svi dani u tjednu osim subote, nedjelje te blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom.

Članak 44.

(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 45.

(1.) Prema kriterijima iz stavka 1. prethodnog članka radniku se godišnji uvećava na način:

- | | | |
|----|---|--------|
| a) | Prema uvjetima rada | |
| - | rad na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada | 3 dana |
| - | noćni rad | 2 dana |
| b) | Složenost poslova | |
| - | I kategorija (NSS) | 1 dan |
| - | II kategorija (SSS) | 2 dana |
| - | III kategorija (VŠS) | 3 dana |
| - | IV kategorija (VSS) | 5 dana |
| c) | Radni staž | |
| - | 1 - 5 godina | 1 dan |
| - | 5 - 10 godina | 2 dana |
| - | 10 - 15 godina | 3 dana |
| - | 15 - 20 godina | 4 dana |
| - | 20 - 25 godina | 5 dana |
| - | 25 - 30 godina | 6 dana |
| - | 30 - 35 godina | 7 dana |
| - | preko 35 godina | 8 dana |
| d) | Posebne socijalne uvjete: | |
| - | 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 činjenice zaposlenici su dužni na zahtjev dokumentirati odgovarajućim potvrdama.

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

Članak 46.

(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 pismenoj želji pojedinog radnika.

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

Članak 47.

(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 48.

(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 49.

(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 50.

(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 51.

(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 daje krv najmanje jedanput godišnje, odnosno onaj koji je davanje krvi prekinuo iz zdravstvenih razloga.

6. Plaćeni dopust

Članak 52.

(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 53.

(1.) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće kao da je radio, ako je na temelju odluke Poslodavca upućen na obrazovanje, 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 54.

(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 55.

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

7. Neplaćeni dopust

Članak 56.

(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. OBRAZOVANJE RADNIKA I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 57.

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

(2.) Poslodavac može uputiti radnika na školovanje samo u skladu s programom obrazovanja, kojega donosi uz savjetovanje s Radničkim vijećem, odnosno Sindikatom.

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

Članak 58.

(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 VŠ ili VSS | 2 radna dana |
| - za diplomski ispit VŠ ili VSS | 5 radnih dana |

Članak 59.

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

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

Članak 60.

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

Članak 61.

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

(2.) Pravo da školovanje odbiju, imaju:

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

Članak 62.

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

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

Članak 63.

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

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

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

VIII. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 64.

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

(2.) Prikupljaju se i obrađuju ovi podaci:

1. ime i prezime radnika,
2. JMBG,
3. spol,
4. dan, mjesec i godina rođenja,
5. mjesto rođenja i općina,
6. bračno stanje,
7. broj članova obitelji,
8. prebivalište i adresa (mjesto, općina, županija),
9. registarski broj osobne iskaznice,
10. samohrani roditelj,
11. vozački ispit,
12. broj telefona na radnom mjestu i kod kuće,
13. mjesto rada (mjesto, općina, županija),
14. zanimanje,
15. školska sprema,
16. stručno obrazovanje,
17. stručna sprema za obavljanje određenih poslova,
18. radno mjesto na kojem radnik radi,
19. radni staž do zaposlenja kod Poslodavca,
20. radni staž kod Poslodavca,
21. beneficirani radni staž,
22. umanjena radna sposobnost,
23. znanje stranog jezika,
24. 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 65.

(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 imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Članak 66.

- (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 67.

- (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 68.

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

3.1. Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 69.

- (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 izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
 - ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 70.

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

Članak 71.

- (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 obvezan zatražiti prethodno mišljenje Radničkog vijeća ili Sindikata, s tim da je u zahtjevu za mišljenje Poslodavac obvezan 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 72.

- (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 73.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 74.

- (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 uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 75.

- (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 76.

- (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 tijek otkaznog roka

Članak 77.

- (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 porodnog 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, službe te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

4. Otkazni rok

Članak 78.

- (1.) Otkazni rok traje:
 - jedan mjesec ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
 - dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
 - tri mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
 - četiri mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
 - pet mjeseci ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
 - šest mjeseci ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno petnaest godina i
 - sedam mjeseci ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.
- (2.) Za vrijeme otkaznog roka Poslodavac je dužan omogućiti radniku da radi traženja novog zaposlenja odsustvuje s rada osam (8) sati tjedno.
- (3.) Za vrijeme odsustvovanja s rada iz stavka 2. ovog članka radnik ima pravo na plaću kao da je na radu.

Članak 79.

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

Članak 80.

- (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 81.

- (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 82.

- (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 83.

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

Članak 84.

- (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 85.

- (1.) Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismenih 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 izvršeno.

Članak 86.

- (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 87.

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

Članak 88.

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

Članak 89.

- (1.) Visina štete utvrđuje se na osnovi 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 obavezno iz organizacijske jedinice radnika čija se odgovornost utvrđuje.
- (5.) Jednog člana i njegovog zamjenika imenuje Poslodavac, a drugog člana i njegovog zamjenika imenuje Radničko vijeće (Sindikato) za svaku organizacijsku jedinicu u društvu.
- (6.) Predsjednika i zamjenika predsjednika dogovorno imenuje Poslodavac i Radničko vijeće (Sindikato).
- (7.) Povjerenstvo za štete imenuje se na razini društva.

Članak 90.

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

Članak 91.

- (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 92.

(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 93.

(1.) Potraživanje naknade uzrokovane 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 94.

(1.) Kada je šteta uzrokovana 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 95.

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

XII. ODNOSI SA SINDIKATOM

Članak 96.

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

1. Suodlučivanje

Članak 97.

(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 98.

(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,
- uvođenja nove tehnologije i promjena 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,
- Pravilnika o davanju stanova u najam i dodjeli stambenih kredita radnicima.

4. Obavješćivanje

Članak 99.

- (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.

5. Prava sindikalnih povjerenika

Članak 100.

- (1.) U odnosima s Upravom Društva sindikat zastupa predsjednik sindikata, ili od njega ovlaštena osoba, a u odnosima s organizacijskim jedinicama sindikat zastupa sindikalni povjerenik.
- (2.) Sindikat je obavezan 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 je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika i od njega ovlaštenu osobu.

Članak 101.

- (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 102.

- (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 103.

- (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 104.

- (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 105.

- (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 inspeksijskim pregledima i informiranju inspektora o svim zapažanjima u svezi provedbe mjera zaštite na radu.

6. *Uvjeti za rad sindikata*

Članak 106.

- (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 107.

- (1.) Temeljem članka 187 a) ZOR 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 KU 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.
- (6.) Odredbe ovog članka primjenjuju se od 1. 1. 2004.

XIII. ZAŠTITA NA RADU

1. Izbor i imenovanje povjerenika za zaštitu na radu

Članak 108.

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

Članak 109.

- (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, Pogona, ili Servisa 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 pogonima 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.) Protek roka ne sprečava naknadnu inicijativu za izbor povjerenika za zaštitu na radu u određenoj izbornoj jedinici- Pogonu / Servisu ako se za to ostvare potrebni uvjeti.

Članak 110.

- (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 Pogonu, odnosno Servisu 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 111.

- (1.) U Pogonima / Servisu u kojima se provode izbori povjerenika za ZNR sukladno ovom Ugovoru sindikati nemaju pravo imenovati iste.

Članak 112.

- (1.) Povjerenici za zaštitu na radu svoje dužnosti obavljaju u punom radnom vremenu, ili s pola 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 ZNR.
- (3.) Temeljem kriterija stavka 2. ovog članka u Društvu se imenuje 7 povjerenika i to: 1 povjerenik u punom radnom vremenu za područje Zagreb GK i Zagreb RK, 6 povjerenika s pola radnog vremena i to 1 za područje Knina, 1 za područje Vinkovaca, 1 za područje Osijeka, 1 za područje Rijeka-Ogulin, 1 za područje Varaždin-Koprivnica te 1 za područje Split-Ploče.

2. Imenovanje koordinatora povjerenika za zaštitu na radu

Članak 113.

- (1.) Koordinatora povjerenika za zaštitu na radu većinom glasova biraju povjerenici zaštite na radu u Društvu i to iz svojih redova.

3. Zadatak povjerenika za zaštitu na radu

Članak 114.

- (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 čoji 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
 - obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati obavijesti od značaja za njegov rad
 - staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje, te svojim djelovanjem poticati ostale radnike za rad na siguran način
 - obavještavati radnike o poduzetim mjerama za osiguranje zaštite na radu i zdravstvene zaštite.

(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.) 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 šefu Pogona, koordinatoru povjerenika 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 115.

(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
- provodi kontrolu u pogonima koji obavljaju poslove na privremenim i zajedničkim privremenim radilištima da li su ista organizirana i sigurna sukladno Planu uređenja radilišta kojeg donosi Ministar nadležan za rad i Pravilima zaštite na radu Društva
- sudjeluje u provođenju propisanih mjera zaštite od požara, evakuacije i spašavanja radnika
- prati redovitost osposobljavanja dijela radnika za pružanje prve pomoći, te opremljenost radnih prostora sa opremom za pružanje prve pomoći
- prati provedbu mjera zaštite nepušača i zabrane uzimanja alkohola i drugih sredstava ovisnosti

- sudjeluje u radu Odbora za zaštitu na radu kao njegov ravnopravan član
- koordinira rad povjerenika za zaštitu na radu u pogonima za koje je nadležan, kroz redovne sjednice i osobne kontakte te:
- inicira realizaciju nalaza povjerenika za zaštitu na radu upisanih u Dnevnik rada i Knjigu zapažanja nedostataka povjerenika za zaštitu na radu
- osigurava uvjete za nesmetani rad povjerenika za zaštitu na radu, te njihovo obrazovanje i stručno usavršavanje
- uz pomoć stručnjaka zaštite na radu, Službe za izobrazbu ili vanjskih institucija određuje godišnje programe osposobljavanja povjerenika za zaštitu na radu
- sudjeluje u radu inspektora rada za vrijeme nadzora procesa rada u pogonima, te prati realizaciju nalaza inspektora rada kao i provedbu obveza Društva spram tijela nadzora iz Zakona o zaštiti na radu i podzakonskih akata
- prati provedbu obveza Društva i njegovih ovlaštenika u provedbi mjera zaštite na radu
- prati urednost vođenja isprava i evidencija, a prema Zakonu o zaštiti na radu
- prati provedbu obveza i prava radnika propisana Zakonom o zaštiti na radu
- surađuje sa medicinom rada i nadležnim inženjerom zaštite na radu
- prati evidenciju troškova nezgoda i nesreća na radu (Obrazac EL-8) za pogone za koje je nadležan, te izrađuje godišnje izvješće s kojim upoznaje Odbor ZNR i nadležnog nadređenog službenika- šefa pogona.

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

Članak 116.

(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 pogonima Društva za koje obnaša dužnost.

Članak 117.

(1.) Povjerenik i koordinator povjerenika za zaštitu na radu imaju pravo na oslobođanje 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 šefa pogona, u roku od 7 dana. 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 118.

(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 koordinatore 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 119.

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

(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 120.

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

(2.) Povjereniku za ZNR za obavljanje dužnosti s pola radnog vremena pripada pravo na plaću s koeficijentom 1,30 za sve sate, odnosno plaća njegovog radnog mjesta ako je to za njega povoljnije.

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

(4.) Koordinator za ZNR i povjerenici koji svoju dužnost obavljaju uz redovan rad ostvaruju i sva ostala prava koja im pripadaju temeljem Pravilnika o radu, Ugovora o radu, Kolektivnog ugovora i Sporazuma o politici plaća između Sindikata i Društva iz stavka 1.

(5.) Iz navedenih odredaba proizlaze prava na :

- isplatu regresa za godišnji odmor
- prijevoz na posao
- jubilarne nagrade
- božićnica
- poklon 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 redovan rad
- ostala materijalna prava

(6.) Za isplatu prava iz ovog stavka primjenjuju se kriteriji iz stavka 3. ovog članka.

Članak 121.

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

Članak 122.

(1.) Pravo na naknadu štete nastale za vrijeme i u svezi s obavljanjem dužnosti povjerenika ZNR i koordinatora za ZNR, 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 ZNR) 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 123.

- (1.) Broj članova radničkih vijeća utvrđuje se prema broju zaposlenih radnika u Društvu, a prema članku 134. ZOR. Radničko vijeće djeluje u Društvu sukladno odredbama članaka 132.-158. ZOR, a što se prema stavku (3) članka 148. 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. ZOR.
- (4.) Društvo će snositi troškove koji prema Zakonu o radu i ovom Kolektivnom ugovoru nastaju djelovanjem radničkih vijeća.

Članak 124.

- (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, koordinатора radničkih vijeća, ili povjerenika sindikata u funkciji radničkog vijeća mogu obavljati u punom radnom vremenu.
- (2.) Pravo na izbor radničkih vijeća temeljem članka 135. ZOR ostvaruje se na razini organizacijskih jedinica Društva:

1.	Pogon Zagreb GK	1 povjerenik
2.	Pogon Zagreb RK	3 povjerenika
3.	Pogon Osijek	3 povjerenika
4.	Pogon Rijeka	1 povjerenik
5.	Pogon Varaždin	3 povjerenika
6.	Pogon Knin	1 povjerenik
7.	Servis	3 povjerenika
8.	Zajednički poslovi	1 povjerenik
- (3.) Prilikom primjene članka 148. stavak 3. Zakona o radu utvrđuje se pravo imenovanja tri (3) sindikalna povjerenika u funkciji radničkih vijeća u punom radnom vremenu i to: 1 povjerenika za područje: Zagreb GK i Zagreb RK, 1 povjerenik za područje: Varaždin, Koprivnica, Osijek i Vinkovci, 1 povjerenik za područje: Rijeka, Split, Ploče, Knin, Ogulin, Pula i Karlovac.

Članak 125.

- (1.) Sindikalnom povjereniku za obavljanje dužnosti koordinатора 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 imaju prava i na sva ostala materijalna prava iz Pravilnika o radu Društva (regres za godišnji odmor, prijevoz na posao, jubilarne nagrade, solidarne pomoći, naknade štete i sl.).
- (4.) Za isplatu prava iz prethodnog stavka primjenjuju se kriteriji iz ovog članka.

Članak 126.

(1.) Društvo će člana, predsjednika ili sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća iz članka 124. 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 127.

(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 128.

(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 129.

(1.) Društvo se obvezuje da će primjenjivati pravila zaštite na radu temeljem važećeg Zakona, a posebice:

- izbjegavanje opasnosti i štetnosti,
- donošenje i poštivanje procjene opasnosti,
- sprečavanje opasnosti i štetnosti na njihovom izvoru,
- zamjena 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,
- prilagođavanja 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 130.

(1.) Društvo se obvezuje da će surađivati sa Sindikatom u svezi sa 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. PLAĆA

Članak 131.

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

Članak 132.

- (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 133.

(1.) Podaci o primanjima radnika su javni.

Članak 134.

- (1.) Plaću radnika čine osnovna plaća i dodaci na plaću.
- (2.) Pod osnovnom plaćom radnika u smislu ovog kolektivnog ugovora podrazumijeva se plaća utvrđena temeljem cijene sata rada iz Priloga 1 ovog KU 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 Kolektivnim ugovorom.

Članak 135.

- (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,
 - napori u radu.

Članak 136.

- (1.) Za svako radno mjesto u Održavanju vučnih vozila d.o.o. primjenjivat će se cijena sata, ili koeficijent iz Priloga 1 ovog Kolektivnog ugovora.
- (2.) Ukoliko je Prilogom 1 ovog Kolektivnog 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.
- (4.) Za radna mjesta za koja u ovom Kolektivnom ugovoru nije određena cijena sata rada, Poslodavac će cijenu sata rada odrediti posebnom odlukom.

Članak 137.

(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 usklađene su s prosjekom ukupnih primanja radnika HŽ Hrvatskih željeznica za srpanj 2003. Sljedeće usklađivanje obaviti će se na plaći za rujan 2003.

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

1. Solidarnost

Članak 138.

(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 vučnih vozila 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 alineja 1. ili 2. ovog stavka, ako u trenutku ponude izmijenjenog ugovora ima 15 godina staža na poslovima održavanja vučnih vozila 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 Kolektivnog 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.

Članak 139.

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

2. Stimulacija

Članak 140.

(1.) Za iznad prosječne rezultate rada radnici ostvaruju pravo na stimulativni dio plaće.

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

- prodaju
- troškove
- kvantitetu i kvalitetu usluge
- rokove izvršenja

- razvoj i organizaciju
- radno tehnološka disciplina
- (3.) Stimulacija može biti grupna i pojedinačna.
- (4.) U roku od 90 dana od potpisivanja ovog Kolektivnog ugovora Sporazumom stranaka ovog KU utvrdit će se kriteriji za dodjeljivanje stimulacije i motivacije radnika.

Članak 141.

(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 142.

(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 143.

(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 specijalističke ispite radnika sa završenom SSS koji rade specijalističke poslove (kočnica, mosne i pružne dizalice, viličar preko 2,5 tone, ultrazvučno ispitivanje, pumpe visokog pritiska, posude pod tlakom) 1 kuna po satu rada.
- dodatak za otežane uvjete rada izvršnih radnika (PKV, KV VKV, predradnik) za sate rada 5%

(2.) Ako radnik radi na dane blagdane 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.

(4.) Primjena dodatka za specijalističke ispite počet će od 1. 12. 2003. pod uvjetom da prosjek plaće u Društvu izračunat po stalnom sudskom vještaku (kojega će izabrati Sindikat) ne bude veći od prosječne plaće HŽ.

(5.) U slučaju da izračunati prosjek plaće Društva bude veći od prosječne plaće HŽ, dodatak za otežane uvjete rada iz stavka 1. ovog članka, alineje 8. u tom mjesecu iznositi će 4,5 %.

Članak 144.

(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 145.

(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 na dodatak plaće u visini 20% na cijenu sata rada, za te sate.

XVIII. NAKNADA PLAĆE

1. Naknada za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 146.

(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 osnovi prosječnog postotka za rad noću, subotom, nedjeljom, rada u dane državnih blagdana i neradnih dana, pripravnosti i dežurstva, a na osnovi prethodnih polugodišnjih isplata i to od 1.1.do 30.6.i od 1.7.do 31.12.svake godine za svakog radnika primjenjuje se narednih šest mjeseci.

2. Naknada za vrijeme plaćenog dopusta

Članak 147.

(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 osnovi prosječnog postotka za rad noću, subotom, nedjeljom, rada u dane državnih blagdana i neradnih dana, pripravnosti i dežurstva, a na osnovi prethodnih polugodišnjih isplata i to od 1.1.do 30.6. i od 1.7.do 31.12. svake godine za svakog radnika i primjenjuje se narednih šest mjeseci.

3. Naknada plaće za vrijeme blagdana i neradnih dana

Članak 148.

(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 149.

(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, nedjeljom, u dane državnih blagdana i neradne dane te pripravnost i dežurstvo utvrđuje se na osnovi prosječnog postotka za rad noću, nedjeljom, rada u dane državnih blagdana i neradnih dana, pripravnosti i dežurstva, a na osnovi prethodnih polugodišnjih

isplata i to od 1.1.do 30.6. i od 1.7. do 31.12. svake godine za svakog radnika i primjenjuje se narednih šest mjeseci.

Članak 150.

(1.) Radniku koji ostvaruje pravo po osnovi solidarnosti po odredbama ovog Kolektivnog 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 151.

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

6. Naknada za sate provedene u pripravnosti i dežurstvu

Članak 152.

(1.) Radnicima kojima je određena pripravnost kod kuće, odnosno dežurstvo, za ostvarene sate pripravnosti, odnosno dežurstva pripada naknada plaće u postotku od isplaćene prosječne plaće u Društvu, isplaćene u proteklom mjesecu i to:

- pripravnost kod kuće 15 %
- dežurstvo na radnom mjestu 50 %

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

(3.) Kada se radnik za vrijeme pripravnosti pozove na izvršenje radnog zadatka prekida se stanje pripravnosti i započinje ostvarenje prava na plaću dotičnog radnog mjesta za sate rada provedene na radu uvećane za 50%.

7. Naknada plaće za vrijeme dok nisu provedene mjere ZNR

Članak 153.

(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.

8. Naknada plaće za vrijeme udaljenja i pritvora

Članak 154.

(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 155.

(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 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 156.

(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.

9. Ostale naknade plaće

Članak 157.

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

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

(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. NAKNADA TROŠKOVA RADNIKA

1. Naknada za službeno putovanje u zemlji

Članak 158.

(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 159.

- (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 160.

- (1.) Cijela dnevnicu 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 161.

- (1.) U slučaju kada je službeno putovanje obavljeno radi zamjene, ispomoći, doškoloavanja, privremene promjene mjesta rada, održavanja i sl. pod uvjetima iz članka 160. i 162. 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 162.

- (1.) Troškovi i dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuju se u visini i na način propisan za korisnike državnog proračuna.
- (2.) Na zahtjev radnika iznos međunarodne dnevnice može se isplatiti u kunama.

3. Naknada za vrijeme odvojenosti od obitelji

Članak 163.

- (1.) Kada poslodavac otkaže radniku ugovor o radu, s ponudom izmijenjenog ugovora o radu, kojim se mijenja mjesto rada, pa radnik radi obavljanja poslova mora boraviti odvojeno od obitelji, pripada mu naknada za odvojeni život.
- (2.) Naknada za odvojeni život utvrđuje se odlukom Poslodavca do visine neoporezivog dijela.

4. Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 164.

- (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 165.

- (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 5. u mjesecu za tekući mjesec.

6. Terenski dodatak

Članak 166.

- (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 sjedišta Pogona 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 Pogona 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 167.

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

XX. OSTALA PRIMANJA

1. Jednokratni dodatak na plaću

Članak 168.

- (1.) Poslodavac se obvezuje isplatiti jednokratni dodatak na plaću (regres).
- (2.) Jednokratni dodatak na plaću isplaćuje se najkasnije do konca listopada u godini za koju se regres isplaćuje i u bruto iznosu ne manjem od 1.000,00 kn.
- (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 169.

- (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 170.

- (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 otkaže ugovor o radu uz ponudu izmijenjenog ugovora o radu na radnom mjestu iste stručne spreme, u mjestu rada a radnik ponudu odbije, ima pravo na 50% iznosa iz stavka 1.

4. Otpremnina kod odlaska u mirovinu

Članak 171.

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

5. Nagrade učenicima i studentima

Članak 172.

- (1.) Učenicima i studentima za vrijeme praktičnog rada u Društvu pripada mjesečna nagrada čiji se iznos određuje odlukom Poslodavca.
- (3.) Nagrada pripada razmjerno provedenom vremenu na praktičnom radu.

6. Nadoknade za izume, tehnička unapređenja i racionalizaciju

Članak 173.

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

8. Nagrada za vjernost društvu

Članak 174.

- (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 (odnosno u HŽ do izdvajanja).
- (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 jubilarnu nagradu u visini neoporezivog iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak.

9. Pokloni

Članak 175.

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

10. Pomoći

Članak 176.

(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 177.

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

- za oštećenje od 30% - 50% 3 prosječne plaće,
- za oštećenje preko 50% 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 178.

(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 179.

(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 Kadrovske službe vrši stručnu obradu i priprema prijedlog odluke.

Članak 180.

(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 1000 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.

11. Nagrada za spriječenu štetu

Članak 181.

(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.

(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,
- da li slučaj za koji se predlaže nagrada pripada ili ne pripada u redoviti rad radnika.

12. Pomoć djeci poginulih i umrlih radnika

Članak 182.

(1.) Djeca umrlih i poginulih radnika imaju pravo na pomoć za školovanje u visini neoporezivog dijela ove pomoći i to :

- osnovno obrazovanje 50 %,
- srednje obrazovanje 70 %,
- više i visoko obrazovanje 100 %.

XXI. OSIGURANJE RADNIKA

Članak 183.

(1.) Poslodavac će najkasnije tri mjeseca od potpisivanja ovog Kolektivnog 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 KU.

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

(5.) Kada se steknu materijalne pretpostavke, stranke ovog Ugovora će razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o osiguranju u 3. stupu MIO.

XXII. ISPLATA PLAĆE

Članak 184.

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

Članak 185.

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

XXIII. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 186.

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

Članak 187.

- (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 188.

- (1.) Temeljem Sporazuma o rješavanju spora između HŽ-a i Sindikata hrvatskih željezničara i zaštiti gospodarskih i socijalnih interesa radnika djelatnosti održavanja željezničkih vozila i Izjave o osnivanju OVV – Održavanje vučnih vozila d.o.o.
 - radnici Društva ostvaruju pravo na prijevoz vlakom na posao i s posla u putničkim i brzim vlakovima, na teret poslodavca.
 - radnici Društva i članovi obitelji imaju pravo na voznu povlasticu P-4, FIP, P-7.
- (2.) 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 HŽ Hrvatskih željeznica, pod jednakim uvjetima i to sve dok je Društvo u većinskom vlasništvu HŽ.

Članak 189.

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

Članak 190.

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

Članak 191.

- (1.) Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se izravno.

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

Članak 192.

(1.) Ovaj Kolektivni ugovor potpisuju ovlašteni zastupnici Poslodavca i Sindikata Hrvatskih željezničara i Sindikata Infrastrukture Hrvatskih željeznica - Podružnica Održavanje vučnih vozila Zagreb, u 8 primjeraka tako da svaka strana zadržava po 2 primjerka, a ostali primjerci služe za potrebe objave i dostavljanja Gospodarsko socijalnom vijeću.

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

Članak 193.

(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 koncenzusom. Iznimno, ukoliko nije moguće postići koncenzus, odluka se može donijeti uz 1 glas protiv, ili uz 1 suzdržan glas.

Članak 194.

(1.) Ovaj Kolektivni ugovor može se mijenjati i dopunjavati suglasnom voljom ugovornih strana.

(2.) Svaka ugovorna strana može drugoj ugovornoj strani predložiti izmjenu i dopunu odredaba Kolektivnog 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 195.

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

(2.) Nakon što stranke potpišu kolektivni ugovor, za njegovo prihvaćanje raspisuje se referendum radnika Društva.

(4.) Kolektivni ugovor stupa na snagu po uspješno provedenom referendumu i to na dan objave rezultata referenduma.

(5.) Kolektivni ugovor primjenjuje se na području Republike Hrvatske.

(6.) Kolektivni ugovor objavljuje se u Narodnim novinama.

Članak 196.

(1.) Referendum o prihvaćanju kolektivnog ugovora raspisuje se i provodi sukladno odredbama ZOR kojima je utvrđen postupak utemeljenja radničkog 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 197.

(1.) Pregovore o obnovi ovog Ugovora strane će započeti najmanje 60 dana prije isteka roka na koji je sklopljen.

U Zagrebu, 16. studenog 2003.g.

Sindikatski hrvatskih željezničara

Ivan Forgač, predsjednik SHŽ

Održavanje vučnih vozila d.o.o.

Niko Ujaković, direktor

Ilija Bulić, dopredsjednik SHŽ

**Sindikatski infrastrukture HŽ
Podružnica Održavanje lokomotiva Zagreb**

Ivan Krok, dopredsjednik SIHŽ