

Na temelju Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14), Konvencije broj 87, 88 i 111 Međunarodne organizacije rada, Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje (NN 82/12 i NN 88/12) Sindikat hrvatskih željezničara, kao reprezentativan sindikat u OV – Održavanju vagona d.o.o. temeljem rješenja Ministarstva rada i mirovinskog sustava, Zagreb, Strojarska 17, OIB 50763639153, s jedne strane i Uprava Društva OV – Održavanje vagona d.o.o., Zagreb, Strojarska 17, OIB 11471889269, s druge strane, zaključili su dana 20. studenog 2017.

KOLEKTIVNI UGOVOR

Društva OV – Održavanje vagona d.o.o.

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava, obveze i odgovornosti iz rada i temeljem rada radnika OV – Održavanja vagona d.o.o., kao i prava, obveze i odgovornosti Društva OV – Održavanje vagona d.o.o. (u daljnjem tekstu: Društvo, Poslodavac) sukladno konvencijama Međunarodne organizacije rada i Zakona o radu.
- (2) Pod pojmom „radnik“ u smislu ovog 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 ovog Ugovora smatra se Društvo OV – Održavanje vagona d.o.o., koje obavlja poslove na održavanju putničkih i teretnih vagona te druge djelatnosti prema Izjavi o osnivanju.

Članak 2.

- (1) Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako za primjenu pojedinih odredbi nije potrebna određena razrada u općim aktima Poslodavca.
- (2) Ako se u ugovorima o radu sklopljenim između Poslodavca i radnika pojedina prava za radnika utvrde povoljnije od prava utvrđenim ovim Ugovorom, neposredno će se primjenjivati te odredbe iz ugovora o radu.
- (3) Ako bi općim aktom neko pravo radnika bilo utvrđeno u manjem opsegu od prava koja proističu iz ovog Ugovora, neposredno se primjenjuju odredbe ovog Ugovora.
- (4) Kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Ugovora, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 3.

- (1) Ako je u Društvu kao cjelini, ili dijelu Društva, a u vezi s obavljanjem gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti koje je preneseno (bilo podjelom, bilo spajanjem ili drugom statusnom promjenom) sklopljen Kolektivni ugovor, za radnike se do sklapanja novog Kolektivnog ugovora, a najduže godinu dana, nastavlja

primjenjivati Kolektivni ugovor koji se na njih primjenjivao prije promjene poslodavca.

- (2) Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenose poduzeće, dio poduzeća, gospodarska djelatnost ili dio gospodarske djelatnosti, a koji zadržava svoju gospodarsku cjelovitost, na novog se poslodavca prenose svi ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću, dijelu poduzeća, gospodarskoj djelatnosti ili dijelu gospodarske djelatnosti koji je predmet prenošenja.

Članak 4.

- (1) Radnik je obvezan ugovorom o radu preuzete obveze obavljati savjesno, stručno i na vrijeme, pridržavajući se pri tome uputa i rokova dobivenih od svojih rukovoditelja i s time u vezi izvršavati njihove naloge, izvršavajući u cijelosti i sve druge obveze koje ima prema Poslodavcu i uopće, u odnosima prema Poslodavcu postupati savjesno, podatke koje sazna prilikom obavljanja tih poslova čuvati kao poslovnu tajnu, pažljivo i racionalno koristiti se sredstvima rada, brinuti se o imovini Poslodavca te s time u vezi poduzimati sve što je potrebno radi sprečavanja nastanka štete na imovini Poslodavca, odnosno da se učinjena šteta nadoknadi, u radnim prostorijama Poslodavca poštivati unutarnji red i u svemu se ponašati sukladno zakonima, drugim propisima i aktima Poslodavca te suzdržavati se od svakog ponašanja koje bi moglo štetiti ugledu Poslodavca.
- (2) Postupanje radnika suprotno odredbama iz stavka 1. ovog članka predstavlja kršenje obveza iz radnog odnosa.

Članak 5.

- (1) Poslodavac je obvezan ovim Kolektivnim ugovorom preuzete obveze ispunjavati u cijelosti i na vrijeme, u odnosu prema radnicima postupati sukladno zakonskim i drugim propisima, u korištenju svojim pravima voditi računa o dostojanstvu radnika te sukladno svojim materijalnim mogućnostima poduzimati aktivnosti usmjerene unapređenju uvjeta rada radnika te u slučajevima, kada je to u obostranom interesu, omogućiti radnicima stručno usavršavanje i napredovanje na poslu.

Članak 6.

- (1) Ovaj Ugovor sastoji se od poglavlja:

I.....	Opće odredbe
II.....	Sklapanje ugovora o radu
III	Privremeno raspoređivanje radnika
IV.....	Pripravnici
V.....	Radno vrijeme
VI.....	Odmori i dopusti
VII.....	Izobrazba radnika i osposobljavanje za rad
VIII.....	Zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva
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 rada i humanizaciju radnih mjesta
XVI.....	Primanja
XVII.....	Dodaci plaće
XVIII.....	Naknada plaće
XIX.....	Naknada troškova radnika
XX.....	Ostala primanja
XXI.....	Isplata plaće
XXII.....	Osiguranje radnika
XXIII.....	Prijelazne i završne odredbe
XXIV.....	Prilozi:

Prilog I: Cijene sata rada radnih mjesta

Prilog II: Ugovor o radnopravnoj zaštiti radnika OV – Održavanja vagona d.o.o. od poslovno uvjetovanih otkaza

Prilog III: Popis radnih mjesta na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja: VKV i KV bravar, poslovi na održavanju vagona i donjeg stroja željezničkih vozila, VKV i KV zavarivač, VKV i KV elektromehaničar jake struje, poslovi na održavanju visokonaponskih uređaja na željezničkim vozilima, VKV i KV ličilac, VKV i KV kovač, VKV pneumatičar, VKV i KV kovinotokar (kovinotokar na osovinskim sklopovima).

II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Ugovor o radu

Članak 7.

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

Članak 8.

- (1) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je obavezan radniku najkasnije petnaestog dana od dana početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.
- (2) Ako Poslodavac s radnikom ne sklopi pisani ugovor o radu niti mu izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 9.

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

Članak 10.

- (1) Prije popunjavanja slobodnih radnih mjesta Poslodavac je obvezan ispitati ima li u Društvu radnika koji se nalaze na popisu tehnološkog viška, čijim bi premještanjem na slobodno radno mjesto isto bilo popunjeno.
- (2) U slučaju da u Društvu postoji tehnološki ili ekonomski višak radnika, Poslodavac je obvezan ispitati mogućnost popunjavanja slobodnih radnih mjesta uz potrebnu prekvalifikaciju viška radnika.

Članak 11.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je obvezan izvijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava zdravlje ili život 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 zdravstveni pregled.
- (3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovog članka snosi Poslodavac.

Članak 12.

- (1) Poslodavac uz savjetovanje s Radničkim vijećem ili Sindikatom uređuje pitanja važna za položaj radnika, kao što su Pravilnik o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, uvođenje nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada.
- (2) U slučaju iz stavka 1. ovog članka Poslodavac je Radničkom vijeću ili Sindikatu na njegov zahtjev prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci Poslodavca, obvezan omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje.

2. Probni rad

Članak 13.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu ugovor se probni rad.
- (2) Probni rad ne smije trajati dulje od šest mjeseci.
- (3) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok traje najmanje sedam dana.

3. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 14.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, ako zakonom nije drugačije određeno.
- (2) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 15.

- (1) Poslodavac će s radnikom s kojim je zasnovao radni odnos na određeno vrijeme, zasnovati radni odnos na neodređeno vrijeme, ako radno mjesto nije popunjeno drugim privremeno odsutnim radnikom i ako je radnik na određeno vrijeme radio najmanje tri (3) godine.

4. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 16.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za sasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (2) Poslodavac sa istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme ali samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u ugovoru ili pisanoj potvrdi o postojanju radnog odnosa mora navesti, a ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine.
- (3) Svaka izmjena ili dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja tog ugovora smatra se slijedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme, ali se prekid kraći od dva mjeseca ne smatra prekidom razdoblja od tri godine koliko maksimalno mogu trajati uzastopno sklopljeni ugovori o radu na određeno vrijeme.
- (4) Prava i obveze radnika kao i radni uvjeti u kojima radi radnik na određeno vrijeme identični su pravima i obvezama radnika kao i radnim uvjetima radnika koji ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

5. Dužnost poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom

Članak 17.

- (1) Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti upoznavanje sa sadržajem Kolektivnog ugovora i općih akata Poslodavca kojima su uređena njegova prava, obveze i odgovornosti.
- (2) Radnik je obavezan ugovorom o radu preuzete obveze obavljati savjesno i stručno u skladu sa naravi i vrstom posla te usavršavati svoja znanja i radne vještine te štiti interese Poslodavca.
- (3) Poslodavac je obavezan omogućiti radniku prije stupanja na rad upoznavanje s propisima iz radnog odnosa, organizacijom rada, zaštitom na radu i opasnostima posla kojeg će obavljati, osposobiti ga za rad na siguran način koji osigurava zaštitu života i

zdravlja, a u skladu s mogućnostima i potrebama rada, osigurati školovanje i usavršavanje te uz obavljeni rad isplatiti plaću i osigurati ostvarivanje i drugih prava utvrđenih zakonom.

6. Zabrana diskriminacije

Članak 18.

- (1) Zabranjena je izravna i neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli, na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.
- (2) Izravna diskriminacija znači svako postupanje uvjetovano nekim od temelja iz stavka 1. ovog članka kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.
- (3) Neizravna diskriminacija postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa osobu iz stavka 1. ovog članka zbog njenog određenog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava koji čine temelje za zabranu diskriminacije stavlja ili bi mogla staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe.
- (4) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz stavka 1. ovog članka koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika kod kojeg uzrokuje strah ili neprijateljstvo te ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (5) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika kod kojeg uzrokuje strah ili neprijateljstvo te ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 19.

- (1) Poslodavac je obavezan u skladu sa člankom 17. ovog Ugovora odrediti osobu koja će na dokazani način prikupljati pritužbe radnika, rješavati iste te izvještavati Upravu Društva.

III PRIVREMENO RASPOREĐIVANJE RADNIKA

Članak 20.

- (1) Ako izvanredne potrebe rada zahtijevaju, bez izmjene ugovora o radu, radnik može privremeno obavljati poslove drugog radnog mjesta koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, a naročito u slučajevima:
 - privremenog povećanja ili smanjenja opsega poslova,
 - zastoja u obavljanju određenih poslova,
 - kvara na sredstvu za rad,
 - zamjene privremeno nenazočnog radnika,
 - kada zbog primjene propisa o sigurnosti u prometu i sigurnosti na radu ne može obavljati svoje poslove i

- obavljanja poslova za vrijeme prekida u opskrbi energijom.
- (2) Radnik se privremeno raspoređuje na drugo radno mjesto u smislu stavka 1. ovog članka dok se ne otklone razlozi zbog kojih je došlo do privremenog rasporeda, a najdulje tri mjeseca tijekom kalendarske godine, ali je privremeni raspored moguć i duže od šest mjeseci tijekom kalendarske godine uz suglasnost radnika, s time da ukoliko privremeni raspored traje dulje od pet radnih dana, radnik za vrijeme privremenog rasporeda prima plaću koja je za njega povoljnija, zavisno od toga da li je za njega povoljnija plaća svog radnog mjesta ili radnog mjesta na koje je privremeno raspoređen.

Članak 21.

- (1) Invalidu rada i radniku s utvrđenom neposrednom opasnošću od nastanka invalidnosti Poslodavac je obavezan ponuditi izmijenjeni ugovor o radu u skladu s njegovom preostalom radnom sposobnošću, a prema odluci nadležnog tijela nadležnog za utvrđivanje radne sposobnosti radnika, a uz prethodno savjetovanje sa Radničkim vijećem, odnosno Sindikatom.
- (2) Radniku iz stavka 1. ovog članka mogu se ponuditi 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.
- (3) Radniku kod kojega je temeljem svjedodžbe nadležne medicine rada izmijenjena radna sposobnost na način da postoje određena ograničenja radne sposobnosti, Poslodavac neće mijenjati ugovor o radu, ali će osigurati da se ograničenja radne sposobnosti poštuju u svakodnevnom radu.

Članak 22.

- (1) Radniku kojem je smanjena zdravstvena ili radna sposobnost na temelju rješenja nadležnog tijela (invalidska komisija), Poslodavac će u roku od trideset dana ponuditi izmijenjeni ugovor o radu.

Članak 23.

- (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 s propisima o zaštiti na radu i drugim odgovarajućim propisima.

IV PRIPRAVNICI

Članak 24.

- (1) Pripravnikom se smatraju osobe koje se prvi puta zapošljavaju radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje su se školovale.
- (2) S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme ako kod Poslodavca postoji potreba za zapošljavanjem radnika na poslovima za koje se pripravnik osposobljava.
- (3) S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme ako kod Poslodavca postoji potreba za zapošljavanjem radnika na poslovima za koje se pripravnik osposobljava.

Članak 25.

- (1) Duljina pripravničkog staža određuje se ovisno o stručnoj spremi i to:
 - pripravnik sa srednjom stručnom spremom od četiri do šest mjeseci,
 - pripravnik sa višom stručnom spremom ili 180 ECTS bodova šest do deset mjeseci,
 - pripravnik sa visokom stručnom spremom ili 300 ECTS bodova deset do dvanaest mjeseci.
- (2) Duljina pripravničkog staža određuje se ugovorom o radu prema programu stručnog osposobljavanja koji donosi Poslodavac u skladu sa specifičnostima određenih struka i radnih mjesta.
- (3) Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s rada (bolesti, vojne vježbe i slično), ako je ukupna odsutnost s rada iznosila više od trideset dana.

Članak 26.

- (1) Pripravniku se imenuje mentor koji mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme odnosno izobrazbu za radno mjesto kao pripravnik i najmanje tri godine radnog iskustva u struci.
- (2) Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa izobrazbe.
- (3) Stručni ispit se polaže pred stručnim povjerenstvom od tri člana koje imenuje Poslodavac. Članovi Povjerenstva moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i osposobljenost provjeravaju.
- (4) Stručni ispit mogu polagati i radnici koji nisu pripravnici, ako je za obavljanje poslova odgovarajućeg radnog mjesta na koje su raspoređeni potrebno znanje koje se stječe polaganjem odgovarajućeg stručnog ispita te se na izobrazbu i polaganje stručnog ispita tih radnika na odgovarajući način primjenjuju odredbe ovog članka koje se primjenjuju na pripravnike.

V RADNO VRIJEME

Članak 27.

- (1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman, odnosno raspoloživ obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.
- (2) Radno vrijeme može biti raspoređeno kao:
 - jednokratno i dvokratno,
 - u smjenama (12/12/12/60 i 12/24/12/48 i u smjenama – A i B turnus).
- (3) Raspored 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.
- (4) Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika.

- (5) Poslodavac je obavezan voditi evidenciju o radnom vremenu radnika koja mora sadržavati podatke o radnicima i radnom vremenu sukladno Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (Narodne novine br. 37/11) te je podatke iz evidencije obavezan dostaviti inspektorima rada na njihov zahtjev.

Članak 28.

- (1) U radno vrijeme koje ulazi u mjesečni fond sati radnika računa se i vrijeme:
- obveznog učenja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja u trajanju od osam sati,
 - redovitog i izvanrednog zdravstvenog pregleda u trajanju od osam sati osim u slučaju kada je radnik upućen na izvanredni liječnički pregled zbog konzumiranja alkohola ili drugih opojnih sredstava,
 - prekida i zastoja u radu koji su utvrđeni zakonom,
 - rada u tijelima Poslodavca, rada u Sindikatu ili drugim aktivnostima vezanim uz ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa – računa se stvarno vrijeme, a najviše kao da je radio (za radnike koje rade u smjenama vrijeme trajanja smjene) i
 - predviđene stanke tijekom dnevnog odmora.

Članak 29.

- (1) Poslodavac će osigurati radniku koji radi u nepunom radnom vremenu ili vremenu dužem od punog radnog vremena sva prava kao i radniku s punim radnim vremenom, ali u opsegu koji ovisi o duljini radnog vremena.

Članak 30.

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

Članak 31.

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

Članak 32.

- (1) U slučaju da radnik radi kraće od punog radnog vremena zbog njege djeteta ili njege teže hendikepiranog djeteta, početak i završetak radnog vremena utvrditi će se dogovorom između radnika i Poslodavca.
- (2) U slučaju spora o primjeni radnog vremena Poslodavac će zatražiti mišljenje Radničkog vijeća, odnosno Sindikata o početku i završetku radnog vremena.

1. Puno radno vrijeme

Članak 33.

- (1) Puno radno vrijeme iznosi četrdeset (40) sati tjedno.

- (2) Puno radno vrijeme iznosi osam (8) sati dnevno.
- (3) Radno vrijeme u tjednu raspoređuje se u pravilu u pet (5) uzastopnih radnih dana.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 34.

- (1) Radno vrijeme na određenim radnim mjestima može iznositi i manje od četrdeset sati tjedno (nepuno radno vrijeme) kada to zahtijeva organizacija rada, priroda i obujam poslova ili druge okolnosti.
- (2) Poslodavac je obvezan utvrditi radna mjesta i poslovne procese na kojima se radi nepuno radno vrijeme kao i razdoblje primjene nepunog radnog vremena uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća, odnosno Sindikata.
- (3) Ukoliko Poslodavac ne dobije suglasnost iz prethodnog stavka ovog članka, takvu suglasnost može nadomjestiti suglasnost radnika.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 35.

- (1) Na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće radnika zaštititi od štetnih utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno utjecaja uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Radniku kojemu je zbog štetnih utjecaja rada skraćeno radno vrijeme ne može raditi prekovremeno niti u dopunskom radu.
- (3) Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovog članka ne može biti raspoređen na rad do punog radnog vremena na nekim drugim poslovima.
- (4) Skraćeno radno vrijeme izjednačuje se sa punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Članak 36.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.
- (5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- (6) Trudnica, roditelj sa djetetom do tri godine života, samohrani roditelj sa djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u Društvu u punom radnom vremenu te je dobio pisanu suglasnost za sklapanje ugovora o radu s drugim poslodavcem u maksimalnom zakonom

predviđenom trajanju od osam sati tjedno, odnosno ako je prije sklapanja ugovora o radu s Poslodavcem dobio od ranijih poslodavaca prethodnu suglasnost u pisanom obliku za sklapanje takvog ugovora o radu s Poslodavcem, mogu raditi kod Poslodavca u prekovremenom radu ali samo pod uvjetom da su dali prethodnu pisanu suglasnost za prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Članak 37.

- (1) Uz ograničenja prekovremenog rada koja su navedena u članku 65. stavcima 5. i 6. Zakona o radu, Poslodavac ne smije zahtijevati od radnika da radi u prekovremenom radu u slijedećim slučajevima:
 - ako njeguje člana uže obitelji po uputama liječnika s time da se pod užom obitelji podrazumijeva uža obitelj kako je definirano člankom 86. stavkom 3. Zakona o radu,
 - ako ne može osigurati čuvanje djeteta do sedam (7) godina starosti za vrijeme prekovremenog rada.
- (2) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovog članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i mačeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Članak 38.

- (1) Uvođenje prekovremenog rada nije dopušteno ako se posao može obaviti u redovno radno vrijeme odgovarajućom organizacijom rada, podjelom rada, raspodjelom radnog vremena ili zapošljavanjem novih radnika.

5. Noćni rad

Članak 39.

- (1) Svako obavljanje poslova i radnih zadataka radnika u vremenu između dvadeset i dva (22) sata i šest (6) sati idućeg dana smatra se noćnim radom.
- (2) Ako je rad organiziran u smjenama, mora se organizirati izmjena smjena tako da radnik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.

6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 40.

- (1) Poslodavac može izvršiti tromjesečnu preraspodjelu radnog vremena za pojedinačna radna mjesta kada to zahtijeva priroda poslova, organizacija rada i poslovanja, bolja iskoristivost sredstava rada i opreme, racionalnije korištenje radnog vremena te izvršenja ugovorenih poslova.

Članak 41.

- (1) Poslodavac o preraspodjeli radnog vremena donosi odluku koja sadrži tromjesečni raspored radnog vremena.

- (2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od četrdeset i osam (48) sati tjedno. Ukupno radno vrijeme u tromjesečnom razdoblju ne smije biti dulje od zbroja fonda sati za ta tri mjeseca na bazi četrdesetsatnog radnog vremena.
- (3) Iznimno, ukoliko radnik radi dulje od ukupnog fonda sati za tri mjeseca, takav rad smatra se prekovremenim radom i ne može se preraspodijeliti u iduće razdoblje.
- (4) Ukoliko radnik tjedno radi dulje od vremena utvrđenog prema rasporedu radnog vremena utvrđenog prema stavku 1. ovog članka, takav rad smatra se prekovremenim radom i ne ulazi u preraspodjelu radnog vremena.

VI ODMORI I DOPUSTI

1. Odmor tijekom dnevnog rada (stanka)

Članak 42.

- (1) Radnik ima pravo na odmor tijekom dnevnog rada, stanku, u stajanju od trideset (30) minuta, ukoliko radi najmanje šest (6) sati dnevno.
- (2) Stanka ne smije biti određena u prva dva (2) 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 četiri (4) do osam (8) sati i slijedećih trideset (30) minuta za smjenu preko osam (8) do dvanaest (12) sati.
- (4) Poslodavac je obavezan za radnika koji svoj rad obavlja u smjenama propisati vrijeme stanke za svako pojedino radno mjesto u unaprijed utvrđenom rasporedu smjena.
- (5) Vrijeme odmora tijekom rada smatra se vremenom provedenim na radu.

2. Dnevni odmor

Članak 43.

- (1) Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje dvanaest (12) sati neprekidno.
- (2) Iznimno, ako radnik koristi odmor izvan domicilne radionice, odmor može trajati kraće od dvanaest (12) sati, ali ne kraće od šest (6) sati.

3. Tjedni odmor

Članak 44.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od dvadeset i četiri (24) sata neprekidno.
- (2) Dan tjednog odmora za radnike koji ne rade u smjenama u pravilu je nedjelja.
- (3) Ako je potrebno da radnik treba raditi na dan svog tjednog odmora, osigurati će mu se korištenje toga odmora tokom idućeg tjedna.

4. Godišnji odmor

Članak 45.

- (1) Poslodavac osigurava radniku u svakoj kalendarskoj godini godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna s time da se blagdani i neradni dani, koji su kao takvi

određeni zakonom, ne uračunavaju u trajanje godišnjeg odmora, odnosno, pod tjednom se smatra pet (5) radnih dana.

- (2) Pod pojmom „radni dan“ u smislu odredbi ovog Ugovora podrazumijevaju se svi dani u tjednu osim subote, nedjelje i neradnih dana utvrđenih zakonom.
- (3) Maloljetni radnik, kao i radnik koji radi na poslovima na kojima se uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ne može istog zaštititi od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet (5) tjedana, s time da se blagdani i neradni dani ne uračunavaju u trajanje godišnjeg odmora. Popis radnih mjesta na kojima se niti uz primjenu mjera zdravlja i sigurnosti na radu ne može zaštititi radnika od štetnih utjecaja sadržani su u Prilogu III ovog Ugovora.
- (4) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koju je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 46.

- (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 47.

- (1) Prema kriterijima iz prethodnog članka radniku se trajanje godišnjeg odmora uvećava na način:
 - a) prema uvjetima rada:
 - rad na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada.....3 dana
 - noćni rad.....2 dana
 - b) prema složenosti poslova:
 - I kategorija (NKV, PKV, KV).....1 dan
 - II kategorija (SSS i VKV).....2 dana
 - III kategorija (VŠS i VSS).....3 dana
 - c) prema radnom stažu:
 - 1 do 10 godina.....1 dan
 - 11 do 20 godina.....2 dana
 - 21 do 30 godina.....3 dana
 - preko 30 godina.....4 dana
 - d) prema posebnim socijalnim uvjetima:
 - majka za svako dijete do 7 godina starosti.....2 dana
 - samohrani roditelj s 1. djetetom do 15 godina starosti..... 2 dana
 - samohrani roditelj s 2. ili više djece do 15 godina starosti....3 dana
 - invalid, invalid Domovinskog rata.....3 dana
 - invalid civilna žrtva rata3 dana
 - roditelj djeteta s težim smetnjama u psihofizičkom razvoju...3 dana

- e) prema godinama života:
- od 30 do 50 godina.....1 dan
 - preko 50 godina.....2 dana
- (2) Uvjete navedene u stavku 1. ovog članka radnici su na zahtjev obvezni potkrijepiti odgovarajućim potvrđama.
- (3) Prema uvjetima navedenim u stavku 1. ovog članka radnici imaju pravo na trajanje godišnjeg odmora najviše do 30 radnih dana.

Članak 48.

- (1) Vrijeme u kojem radnik tijekom godine koristi godišnji odmor određuje se planom korištenja godišnjeg odmora koji donosi Poslodavac najkasnije do 15. ožujka za tekuću godinu, uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem, odnosno Sindikatom, a u skladu s prirodom i organizacijom rada pri tome vodeći računa i o svakoj u pisanom obliku definiranoj želji samog radnika.
- (2) U skladu s planom korištenja godišnjeg odmora radniku će se na njegov pisani zahtjev uručiti pisana obavijest o danu, početku i trajanju godišnjeg odmora najmanje trideset (30) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 49.

- (1) Tokom godine može se u iznimnim slučajevima u interesu Poslodavca odstupiti od utvrđenog plana korištenja godišnjeg odmora zbog:
- hitnih intervencija u otklanjanju kvarova u radnom procesu,
 - neodgodivih obavljanja hitnih i značajnih poslova i
 - u drugim opravdanim slučajevima.
- (2) Zbog prekida korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu troškova koje je imao (troškovi prijevoza, hotela i slično) uz prilaganje dokaza o postojanju troškova.

Članak 50.

- (1) Korištenje godišnjeg odmora prekida se nastupom bolovanja, porodiljnog 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) Istekom prekida godišnjeg odmora radnik nastavlja koristiti započeti godišnji odmor.

Članak 51.

- (1) Godišnji odmor koristi se u kalendarskoj godini u kojoj pripada radniku.
- (2) Godišnji odmor koristi se u pravilu odjednom, a iznimno na zahtjev radnika u više dijelova.
- (3) Radnik je obvezan iskoristiti preostali dio godišnjeg odmora do 30. lipnja iduće godine.
- (4) U slučaju prestanku ugovora o radu Poslodavac je obvezan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, a naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 52.

- (1) Radnik ima pravo iskoristiti jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti Poslodavca najmanje tri dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

5. Dragovoljno davanje krvi

Članak 53.

- (1) Dragovoljni davatelji krvi imaju pravo na jedan (1) slobodan dan prilikom svakog davanja krvi i to na dan kada daju krv.
- (2) Redoviti davatelji krvi, a takvim se smatraju oni koji daju krv najmanje jednom godišnje, odnosno koji su davanje krvi prekinuli iz zdravstvenih razloga, imaju pravo na:
- jedan dan u toku kalendarske godine ako se radi o davatelju krvi koji je dao krv do 25 puta,
 - dva dana u toku kalendarske godine ako se radi o davatelju krvi koji je dao krv više od 25 puta te manje od 50 puta,
 - tri dana u toku kalendarske godine ako se radi o davatelju krvi koji je dao krv više od 50 puta.

6. Plaćeni dopust

Članak 54.

- (1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do najviše ukupno sedam (7) dana u godini za:
- sklapanje braka 3 radna dana,
 - rođenje djeteta..... 3 radna dana,
 - smrt člana uže obitelji.....5 radnih dana,
 - teška bolest ili nesreća člana uže obitelji.....3 radna dana i
 - slučaj elementarne nepogode (požar, poplava, potres) .. 3 radna dana.
- (2) Ako se u toku kalendarske godine ponovi slučaj potrebe korištenja plaćenog dopusta, Poslodavac može u iznimnim okolnostima odobriti dodatno pravo na korištenje plaćenog dopusta preko sedam (7) dana po zahtjevu radnika i uz suglasnost Radničkog vijeća, odnosno Sindikata.
- (3) Ako se u toku kalendarske godine ponovi smrtni slučaj iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na opetovano odsustvo s rada uz naknadu plaće.

Članak 55.

- (1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće kao da je radio ako je na temelju odluke Poslodavca upućen na izobrazbu, usavršavanje i 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.
- (3) 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 u trajanju do tri (3) mjeseca.
- (2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava radnika iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, a odluku o odobrenju dopusta i vremenu trajanja istog donosi Poslodavac.

VII IZOBRAZBA RADNIKA I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 57.

- (1) Radnik ima pravo i obvezu stručno se usavršavati zbog potrebe procesa rada.
- (2) Poslodavac može uputiti radnika na školovanje samo u skladu s programom izobrazbe i prema eventualno utvrđenim obvezama iz zakona, uz savjetovanje sa Radničkim vijećem, odnosno Sindikatom.
- (3) Programom izobrazbe utvrđuje se potrebno trajanje izobrazbe, vrsta izobrazbe i drugi potrebni podaci.

Članak 58.

- (1) Ako Poslodavac uputi radnika na školovanje, doškolovanje ili prekvalifikaciju koje je organizirao tokom 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 radniku osiguran smještaj, tada mu pripada 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 završni ispit..... 1 radni dan,
 - za diplomski ispit VŠS i VSS..... 2 radna dana,
 - za postdiplomski ispit..... 2 radna dana i
 - za obranu magistarskog rada, doktorata i Pravosudnog ispita.....3 radna dana.

Članak 59.

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

Članak 60.

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

- (2) Radnik koji se školuje za osobne potrebe, a u struci koja predstavlja jednu od djelatnosti kod Poslodavca, ima pravo vezano uz polaganje diplomskog ispita izbiti s posla pet (5) radnih dana uz naknadu plaće kao da je radio.
- (3) Ukoliko se radnik školuje u ustanovi koja je udaljena više od dvjesto (200) kilometara od mjesta rada, odobrava mu se dodatno jedan (1) dan za putovanje.

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 odbiti školovanje imaju trudnice i majke s djecom do sedam (7) godina starosti, radnici koji njeguju teže tjelesno ili duševno bolesnu osobu, radnici kojima do mirovine nedostaje do pet godina radnog staža ili života te samohrani roditelji s djetetom do petnaest (15) godina starosti.

Članak 62.

- (1) Poslodavac će omogućiti radnicima redovno osposobljavanje za tekući proces rada putem seminara i drugih oblika izobrazbe koji su predviđeni programom izobrazbe.
- (2) Društvo može primiti učenike i studente na praksu radi osposobljavanja.
- (3) Programom izobrazbe određuje se broj učenika i studenata koji će obavljati određeni praktični rad.

VIII ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 63.

- (1) Radnik ima pravo na zaštitu života i zdravlja pri radu te su ugovorne strane suglasne kako je pitanje zaštite života i zdravlja radnika od temeljne važnosti i da će u provedbi mjera kojima se osigurava ta zaštita surađivati međusobno kao i s nadležnim državnim ustanovama.
- (2) Radnik je prilikom obavljanja poslova, radi zaštite vlastitog života i zdravlja te zaštite života i zdravlja drugih radnika obavezan:
 - raditi s nužnom pozornošću i na način da ne ugrožava svoj život i zdravlje prilikom obavljanja poslova, poštivati propisane i priznate mjere zaštite na radu te upute proizvođača opreme i uređaja za rad,
 - održavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na rukovanje te ih obvezno koristiti na propisani način prilikom obavljanja poslova,
 - upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na strojevima, uređajima i opremi, osobnim i zaštitnim sredstvima te na redovite pojave pri obavljanju poslova i postupke drugih osoba koji mogu oštetiti ili uništiti strojeve, opremu i uređaje, ili ugroziti život i zdravlje radnika,
 - pristupiti zdravstvenim i psihofizičkim pregledima, ako je takva obveza utvrđena propisom ili ako ga na pregled uputi Poslodavac,
 - suzdržavati se od konzumacije alkoholnih pića, upotrebe droga i drugih narkotičkih sredstava koja smanjuju sposobnost za rad,

- pristupiti alkotestu ili testu na droge kod za to ovlaštene osobe istog trenutka kada to od njega zatraži neposredni rukovoditelj ili odgovorna osoba.

Članak 64.

- (1) Poslodavac je obvezan voditi evidenciju o ozljedama na radu i profesionalnim bolestima radnika i najmanje jedan puta godišnje o tome izvijestiti Radničko vijeće, odnosno Sindikat.
- (2) Poslodavac je obvezan najmanje svaka tri (3) mjeseca izvijestiti povjerenike radnika za zaštitu na radu i Radničko vijeće, odnosno Sindikat o opasnostima i štetnostima za sigurnost i zdravlje te mjerama koje je poduzeo i koje kani poduzeti radi unapređenja sigurnosti i zaštite zdravlja radnika.

Članak 65.

- (1) Radnik ima pravo na zaštitu privatnosti glede njegovih osobnih podataka koji se dostavljaju trećim osobama.
- (2) Poslodavac prikuplja i obrađuje osobne podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencije iz oblasti rada.
- (3) Prikupljaju se i obrađuju i oni osobni podaci o radniku i članovima njegove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava u radnom odnosu i vezano uz radni odnos.
- (4) Prikupljaju se i obrađuju slijedeći podaci:
 1. Ime i prezime radnika
 2. Osobni identifikacijski broj (OIB)
 3. Spol
 4. Dan, mjesec i godina rođenja te mjesto rođenja i općina
 5. Adresa prebivališta (mjesto, općina, županija)
 6. Bračno stanje
 7. Broj članova obitelji
 8. Obveze uzdržavanja koje terete radnika
 9. Broj osobne iskaznice
 10. Trudnoća, majčinstvo, očinstvo, dojenje djeteta, status posvojitelja, 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. Ukupni mirovinski staž do zaposlenja kod Poslodavca
 20. Radni staž kod Poslodavca
 21. Beneficirani radni staž
 22. Profesionalna bolest, ozljeda na radu, invalidnost, smanjenje radne sposobnosti, neposredna opasnost od smanjenja radne sposobnosti, gubitak zdravstvene sposobnosti
 23. Znanje stranog jezika
 24. Da li je ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili na određeno vrijeme

25. Datum zasnivanja radnog odnosa
 26. Tjedno radno vrijeme (puno ili nepuno), skraćeno radno vrijeme u satima
 27. Vrijeme trajanje probnog rada ako je dogovoreno
 28. Trajanje pripravničkog staža i rezultati polaganja stručnog ispita
 29. Naznaku radi li radnik na poslovima na kojima može raditi radnik samo nakon prethodnog redovitog utvrđivanje radne i zdravstvene sposobnosti za njihovo obavljanje
 30. Radno mjesto vezano za korištenje prava na privremeno udaljenje s radnog mjesta i datum početka korištenja toga prava
 31. Vrijeme mirovanja radnog odnosa
 32. Dan prestanka radnog odnosa
 33. Razlog prestanka radnog odnosa
 34. Naznaku o tome da li je dogovorena zabrana natjecanja i njeno trajanje
 35. Ostali podaci o radniku i članovima njihove obitelji i ostvarivanje prava na radu i u vezi s radom.
- (5) Podatke o radniku smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama radnik kojeg odredi Poslodavac uz suglasnost Radničkog vijeća, odnosno Sindikata.

Članak 66.

- (1) Radnik ima pravo na zaštitu svog dostojanstva.
- (2) Poslodavac se obvezuje osigurati radnicima takve uvjete rada da za vrijeme obavljanja svakodnevnih poslova ne budu izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju svojih nadređenih, drugih radnika i osoba s kojima radnik neposredno dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.
- (3) Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike urediti će se posebnim aktom uz prethodno savjetovanje sa Radničkim vijećem, odnosno Sindikatom.
- (4) Poslodavac je obvezan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe radnika za zaštitu dostojanstva radnika i o tome pisanim putem obavijestiti Radničko vijeće, odnosno Sindikat.

IX PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Članak 67.

- (1) Ugovor o radu prestaje:
 - smrću radnika,
 - istekom vremena na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
 - kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža,
 - dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
 - otkazom ugovora o radu,
 - odlukom nadležnog suda i
 - sporazumom radnika i poslodavca.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 68.

- (1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.
- (2) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:
 - podatke o strankama i njihovom prebivalištu odnosno sjedištu i
 - datum prestanka ugovora o radu.
- (3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i Poslodavac, odnosno osoba koju on ovlasti.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 69.

- (1) Ugovor o radu može otkazati i Poslodavac i radnik.
- (2) Ukoliko Poslodavac otkazuje ugovor o radu obvezan je prethodno se savjetovati sa Radničkim vijećem, odnosno Sindikatom.

3.1. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 70.

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok ako za to ima opravdani razlog u slučaju:
 - ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
 - ako radnik nije u mogućnosti uredno obavljati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz) i
 - ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 71.

- (1) Ako Poslodavac otkáže ugovor o radu iz razloga jer je prestala potreba za obavljanje određenog posla (poslovno uvjetovani otkaz) ne smije u roku od šest mjeseci od dana dostave odluke radniku o otkazu ugovora o radu na istim poslovima zaposliti drugog radnika, a ako bi ipak u tom razdoblju nastala potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac će ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 72.

- (1) Pri odlučivanju o poslovno i osobno 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 odnosno Sindikata, s time da je u zahtjevu za davanjem mišljenja Poslodavac obvezan dati

iscrpno obrazloženje trajnih osobina ili sposobnosti zbog kojih želi dati radniku osobno uvjetovani otkaz.

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

Članak 73.

- (1) Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu zbog radnikove nemogućnosti da uredno izvršava svoje obveze iz radnog odnosa (osobno uvjetovani otkaz) ili radnik krši obveze iz radnog odnosa, Poslodavac je obvezan u pisanoj formi obavijestiti radnika, ali i Radničko vijeće, odnosno Sindikat, o svojoj 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 se radnikov rad posebno pratiti slijedećih šezdeset (60) dana, a kada se radi o skrivljenom ponašanju, Poslodavac može i prije isteka roka od šezdeset (60) dana otkazati radniku ukoliko isti i dalje krši obveze iz radnog odnosa.
- (3) Poslodavac je obvezan obavijest o upozorenju brisati iz službene evidencije nakon isteka tri (3) godine od dana izricanja.
- (4) Prije dostavljanja obavijesti, odnosno izricanja mjere upozorenja iz stavka 2. ovog članka, Poslodavac je obvezan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Članak 74.

- (1) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok (30 dana) ne navodeći za to razlog.

3.2. Izvanredni otkaz

Članak 75.

- (1) Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja otkaznog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz priznavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest (15) dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (3) Radničko vijeće, odnosno Sindikat, obvezno je dati mišljenje povodom izvanrednog otkaza ugovora o radu u roku od pet (5) dana.

3.3. Redovni 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 samim ugovorom.

3.4. 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 roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu, ili profesionalne bolesti te vršenja dužnosti u obrani.
- (5) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (6) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje istekom najkasnije šest (6) mjeseci od dana uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu.
- (7) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta i razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je Poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

4. Otkazni rok

Članak 78.

- (1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok iznosi:
 - dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
 - mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
 - mjesec dana i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
 - dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
 - dva mjeseca i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
 - tri mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina i
 - četiri mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno više od dvadeset godina.
- (2) Za vrijeme otkaznog roka Poslodavac je obavezan omogućiti radniku da radi traženja novog zaposlenja odsustvuje s rada osam (8) sati tjedno.
- (3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. ovog članka.
- (4) Ako je radnik za vrijeme otkaznog roka oslobođen obveze rada ima pravo na naknadu plaće kao i sva druga prava kao da je u vrijeme otkaznog roka radio.

Članak 79.

- (1)** Radniku kojem do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaju pet (5) ili manje godina rada ili godina života, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu bez suglasnosti Radničkog vijeća, odnosno Sindikata, osim ako radnik krši obveze iz radnog odnosa.

Članak 80.

- (1)** Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- (2)** Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovog članka Poslodavac je obvezan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.
- (3)** Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovog članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu sa nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu uz suglasnost Radničkog vijeća, odnosno Sindikata.
- (4)** U sporu između Poslodavca i radnika, samo je liječnik specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovog članka odgovarajući.
- (5)** Ako Radničko vijeće, odnosno Sindikat uskrati suglasnost za otkaz radniku iz stavka 1. ovog članka, suglasnost može zamijeniti arbitražna odluka.

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 dana 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 od petnaest (15) dana od dana dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom radnikovom 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 je da na temelju svih raspoloživih činjenica utječe na strane spora da spor riješe mirnim putem.
- (5)** Rok za mirenje traje osam (8) dana, a ako istekom tog roka nije postignuto mirno rješenje spora, radnik može u roku od petnaest (15) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (6)** Poslodavac i Radničko vijeće, odnosno Sindikat utvrditi će listu miritelja u roku od trideset (30) dana od dana sklapanja ovog Ugovora.

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 potraživanja temeljem 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 vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi Uprava Društva ili osoba koju ista ovlasti putem punomoći.

Članak 85.

- (1) Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u vezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se u pravilu neposrednom predajom radniku uz naznaku datuma i uz potpis radnika koji je akt primio.
- (2) Radniku se akt može dostaviti putem pošte na adresu koju je dostavio 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 dana isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje obavljeno.

Članak 86.

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

XI NAKNADA ŠTETE

Članak 87.

- (1) Šteta može biti materijalna i nematerijalna.
- (2) Pod materijalnom štetom podrazumijeva se neposredna šteta na osnovnim sredstvima i objektima rada kao i posredna šteta nastala izgubljenom dobiti i uzrokovana neposrednom štetom ili zakašnjenjem u izvršavanju poslova i radnih zadataka.
- (3) Pod nematerijalnom štetom podrazumijeva se činjenje ili propuštanje koje je dovelo do umanjenja poslovnog ugleda Društva.
- (4) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzroči štetu Poslodavcu obavezan je tu štetu nadoknaditi.
- (5) Namjera postoji kada je radnik znajući i hotimice svojom radnjom ili propuštanjem prouzročio štetu.

- (6) Krajnja nepažnja postoji kada radnik nije upotrijebio ni onu pažnju koju bi upotrijebio svaki prosječno pažljiv radnik.

Članak 88.

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

Članak 89.

- (1) Visina materijalne štete utvrđuje se na temelju cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari i visine plaćenih ugovornih kazni.
- (2) Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrđuje se vještačenjem.
- (3) Ako je stvar nestala ili uništena, visina šteta 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 obavezno je iz radionice radnika čija se odgovornost utvrđuje.
- (5) Jednog člana i njegovog zamjenika imenuje Poslodavac, a drugog člana i njegovog zamjenika imenuje Radničko vijeće, odnosno Sindikat za svaku radionicu u Društvu.
- (6) Povjerenstvo za štete se imenuje na razini Društva.
- (7) Poslodavac i Radničko vijeće, odnosno Sindikat će u roku od trideset (30) dana od zaključenja ovog Ugovora usuglasiti članove Povjerenstva za štete na razini Društva.

Članak 90.

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzroči štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, obavezan je Poslodavcu nadoknaditi iznos naknade štete isplaćene trećoj osobi od strane Poslodavca.

Članak 91.

- (1) Poslodavac će u cijelosti ili djelomično osloboditi radnika od obveze naknade štete, kada 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. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.
- (3) Šteta koja je procijenjena od strane Povjerenstva za štete naplaćuje se u mjesečnim obrocima, ali ne više od 5% od mjesečne plaće radnika i ne dulje od 24 mjeseca.

2. Odgovornost Poslodavca

Članak 92.

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom ili povredom radnog odnosa, Poslodavac je obavezan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 93.

- (1) Potraživanje naknade prouzročene štete zastarijeva za tri (3) 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 prouzročena kaznenim djelo, a za kazneno djelo je predviđen duži rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kada istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog progona.

Članak 95.

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

XII ODNOSI SA SINDIKATOM

Članak 96.

- (1) Poslodavac surađuje sa Sindikatom u svim područjima zaštite interesa i ostvarivanja prava radnika.

1. Savjetovanje

Članak 97.

- (1) Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, Poslodavac je obvezan savjetovati se sa Radničkim vijećem, odnosno Sindikatom o namjeravanoj odluci te mora Radničkom vijeću, odnosno Sindikatu dostaviti podatke koji su važni za donošenje odluke i sagledavanje njezinog utjecaja na položaj radnika, a po potrebi na zahtjev Radničkog vijeća, odnosno Sindikata omogućiti i održavanje sastanka radi dodatnih dogovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje.
- (2) Važnom odlukom za položaj radnika smatraju se:
 - donošenje Pravilnika o radu,
 - donošenje Plana razvoja i politike zapošljavanja, premještaju radnika i otkaza radniku,
 - očekivane pravne, gospodarske i socijalne posljedice za radnike vezano uz prenošenje ugovora o radu na novog poslodavca,
 - mjere u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
 - uvođenje nove tehnologije i promjena u organizaciji i načinu radu,
 - plan godišnjih odmora,

- raspored godišnjih odmora,
 - noćni rad,
 - naknade za izume i tehnička unapređenja,
 - donošenje programa zbrinjavanja radnika,
 - prijenos poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog poslodavca te utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni.
- (3) Radničko vijeće, odnosno Sindikat, obvezan je u roku od osam (8) dana, a u slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu u roku od pet (5) dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci Poslodavca.
- (4) Ako se Radničko vijeće, odnosno Sindikat ne očituje o namjeravanoj odluci Poslodavca u rokovima iz prethodnog stavka ovog članka, smatra se da Radničko vijeće, odnosno Sindikat nema primjedbi na odluku.
- (5) Radničko vijeće, odnosno Sindikat u procesu savjetovanja treba obrazložiti svoj negativan stav o namjeravanoj odluci Poslodavca.
- (6) Radničko vijeće, odnosno Sindikat može se protiviti redovnom otkazu kada ocijeni da Poslodavac nema opravdani razlog za redovno otkazivanje ugovora o radu ili da Poslodavac nije proveo proceduru otkazivanja koja je predviđena Zakonom, a u slučaju izvanrednog otkazivanja ugovora o radu, ukoliko se Radničko vijeće, odnosno Sindikat protivi izvanrednom otkazu, a radnik je istovremeno podnio tužbu sudu osporavajući dopuštenost otkaza, tada je Poslodavac obvezan vratiti radnika na rad u roku od osam (8) dana od dana kada mu se dostavi obavijest odnosno dokaz o podnošenju tužbe te ga treba zadržati u radnom odnosu do okončanja sudskog postupka.
- (7) Ukoliko Poslodavac otkazuje ugovor o radu izvanrednim otkazom zbog osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa, Poslodavac može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, ali uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini od polovice prosječne isplaćene plaće radniku u protekla tri (3) mjeseca.
- (8) U slučaju kada je protivljenje Radničkog vijeća, odnosno Sindikata izricanju izvanrednog otkaza ugovora o radu očigledno neutemeljeno ili protivno Zakonu o radu, Poslodavac može u roku od petnaest (15) dana od dana dostave negativnog mišljenja Radničkog vijeća, odnosno Sindikata, tražiti da tu suglasnost nadomjesti arbitražna odluka sukladno odredbama Zakona o radu i kojom se Poslodavca oslobađa obveze vraćanja radnika na rad i držanja u radnom odnosu do okončanja sudskog postupka.
- (9) Odluka koja se mora donijeti uz prethodno savjetovanje sa Radničkim vijeće, odnosno Sindikatom, a nije donesena na takav način, ne proizvodi nikakve pravne učinke.

2. Suodlučivanje

Članak 98.

- (1) Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća, odnosno Sindikata donijeti odluku o:
- otkazu članu Radničkog vijeća, odnosno sindikalnom povjereniku,
 - otkazu kandidatu za člana Radničkog vijeća, a koji nije izabran te članu izbornog odbora, u razdoblju od tri (3) mjeseca nakon utvrđenih izbornih rezultata,
 - otkazu radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti te otkazu radniku s invaliditetom,

- otkazu radniku, odnosno radnici starijem, odnosno starijoj od šezdeset (60) godina,
 - otkazu predstavniku radnika u Nadzornom odboru Društva,
 - prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku te
 - imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju i dostavljaju trećim osobama sukladno zakonskim odredbama.
- (2) Ako se Radničko vijeće, odnosno Sindikat u roku od osam (8) dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom Poslodavca.
- (3) Ako Radničko vijeće, odnosno Sindikat uskrati suglasnost na odluku Poslodavca, Poslodavac može u roku od petnaest (15) dana od dana dostave uskrate suglasnosti, tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka, a prvostupanjski sud će o toj tužbi Poslodavca odlučiti u roku od trideset (30) dana od dana podnošenja tužbe.

3. Obavješćivanje

Članak 99.

- (1) Poslodavac se obvezuje da će izvješćivati Radničko vijeće, odnosno Sindikat o:
- stanju i rezultatima poslovanja te organizaciji rada,
 - očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika,
 - kretanju i promjenama u plaćama,
 - obujmu i razlozima uvođenja prekovremenog rada,
 - broju i vrsti radnika koji su trenutno zaposleni, strukturi zaposlenosti te razvoju i politici zapošljavanja,
 - zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada i
 - drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.

4. Prava sindikalnih povjerenika

Članak 100.

- (1) U odnosima s Upravom Društva Sindikat zastupa predsjednik Sindikata ili od njega ovlaštena osoba, a u odnosima s radionicama Sindikat zastupa sindikalni povjerenik.
- (2) Sindikat je obvezan Poslodavcu dostaviti akt o svojoj organizaciji s imenima osoba koje su ovlaštene zastupati Sindikat, kao i broj članova Sindikata te redovito izvješćivati Poslodavca o promjenama u vezi s time.
- (3) Poslodavac je obvezan primiti i saslušati predsjednika Sindikata i od njega ovlaštenu osobu.
- (4) Šef radionice obvezan je 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 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 svojih 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 dužnosnika po prestanku njegove dužnosti rasporediti na radno mjesto na kojem je radio prije stupanja na sindikalnu dužnost, a ako je to radno mjesto ukinuto ili u međuvremenu popunjeno drugim radnikom, 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 rada zbog prisustvovanja sindikalnom sastanku, tečajevima, osposobljavanju, seminarima i sjednicama sindikalnih tijela (skupštine, sabori i slično).

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 vezi ostvarivanja i zaštite prava radnika iz radnog odnosa, a ova obveza uključuje i podatke o plaćama, elementima za njihov izračun te uplaćenim porezima, prirezima i doprinosima te premijama,
 - da će ovlaštenom predstavniku Sindikata omogućiti pristup svim radnim mjestima kada je taj pristup potreban radi obavljanja sindikalne dužnosti i
 - da će ovlaštenom predstavniku Sindikata omogućiti nazočnost inspeksijskim pregledima i informiranju inspektora o svim zapažanjima u vezi provedbi mjera zaštite na radu.

5. 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,
 - dostavu službenih glasila i drugih tiskovina koje izdaje Društvo u potrebnom broju primjeraka (u slučaju da Društvo izdaje takva glasila ili tiskovine),

- omogućavanje isticanja sindikalnih obavijesti i drugih obilježja Sindikata na oglasnim pločama, kao i dijeljenje biltena i informativnih publikacija među radnicima,
- obračun sindikalne članarine i sindikalnog kredita temeljem odgovarajuće dokumentacije te upućivanje navedenih sredstava na odgovarajuće korisnike i obavješćivanje Sindikata o istom.

XIII ZAŠTITA NA RADU

1. Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu

Članak 107.

- (1)** Kod Poslodavca radnici između sebe mogu birati povjerenika radnika za zaštitu na radu sukladno članku 70. Zakona o zaštiti na radu.

Članak 108.

- (1)** Inicijativu za izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu u Društvu može pokrenuti 20% uposlenih radnika određene organizacijske jedinice Društva u pisanoj formi, ovjerene potpisima dotičnih radnika.
- (2)** Poslodavac je obavezan u roku od osam (8) dana pisanim putem obavijestiti nadređenog radnika organizacijske jedinice, odnosno radionice za koju se traži provedba izbora, da je obavezan u roku od 15 dana organizirati izbore za povjerenika radnika za zaštitu na radu. S pisanom obavijesti o inicijativi za pokretanje izbora za povjerenika radnika za zaštitu na radu, Kadrovski, pravni i opći poslovi Društva dostavljaju popis radnika određene organizacijske jedinice, odnosno radionice gdje se provode izbori, a na popisu radnika trebaju se nalaziti radnici te organizacijske jedinice, odnosno radionice, koji imaju pravo birati i biti birani za povjerenika radnika za zaštitu na radu.
- (3)** Odluku o provedbi izbora za povjerenike radnika za zaštitu na radu pravovaljano donosi skup radnika sukladno Zakonu o radu, a izbori se provode postupkom propisanim za izbor radničkih vijeća.
- (4)** Prilikom izbora treba što je moguće više paziti na to da različite struke budu ravnopravno zastupljene.
- (5)** Radnici koji nemaju pravo birati povjerenika radnika za zaštitu na radu niti mogu biti birani povjerenikom radnika za zaštitu na radu su rukovoditelji službi u Zajedničkim poslovima Društva (rukovoditelj Službe za tehničke poslove, rukovoditelj Službe za ekonomske poslove i rukovoditelj Službe za pravne, kadrovske i opće poslove, šefovi radionica te radnici koji rade u Službi ZNR, ZOP i ekologije, kao i članovi Uprave Društva.
- (6)** Ovlaštenici poslodavca za zaštitu na radu mogu birati, ali ne mogu biti birani na funkciju povjerenika radnika za zaštitu na radu.
- (7)** Inicijativa za izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu u određenoj organizacijskoj jedinici, odnosno radionici nije vezana uz neke rokove, tako da radnici uvijek mogu pokrenuti inicijativu za izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Članak 109.

- (1) Poslodavac je obvezan osigurati povjereniku radnika za zaštitu na radu potrebno vrijeme i uvjete za nesmetano obavljanje dužnosti, davati mu sve potrebne obavijesti i omogućiti mu uvid u sve propise i isprave vezane uz zaštitu na radu te mu se ne smije tijekom obavljanja dužnosti bez pristanka Radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji Radničkog vijeća, otkazati ugovor o radu niti ga na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike.
- (2) Poslodavac je obvezan povjereniku radnika za zaštitu na radu osigurati uvjete za nesmetano obavljanje dužnosti u skladu s općim propisima o radu kojima su regulirani uvjeti za rad Radničkog vijeća.
- (3) Za obnašanje dužnosti povjerenika radnika za zaštitu na radu povjerenik ima pravo na naknadu plaće za najmanje tri (3) sata tjedno, bez ustupanja tog prava drugom povjereniku radnika za zaštitu na radu.

Članak 110.

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

Članak 111.

- (1) Povjerenici radnika za zaštitu na radu svoje dužnosti obavljaju prema potrebi u okviru radnog vremena.
- (2) Obujam radnog vremena određuje se ovisno o:
 - broju radnika,
 - broju izdvojenih mjesta rada,
 - raznolikosti procesa rada,
 - vrstama opasnosti i štetnih utjecaja na radnim mjestima,
 - učestalosti nezgoda i nesreća na radu i
 - broju povjerenika radnika za zaštitu na radu.
- (3) Temeljem kriterija iz stavka 2. ovog članka u Društvu se bira šest 5 (pet) povjerenika radnika za zaštitu na radu, koji svoju dužnost obavljaju tokom radnog vremena i to:
 - jedan (1) povjerenik radnika za zaštitu na radu za područje radionice Zagreb GK i zajedničkih poslova,
 - jedan (1) povjerenik radnika za zaštitu na radu za područje radionice Zagreb RK
 - jedan (1) povjerenik radnika za zaštitu na radu za područje radionica Koprivnica i Osijek,
 - jedan (1) povjerenik radnika za zaštitu na radu za područje radionica Rijeka i Moravice i
 - jedan (1) povjerenik radnika za zaštitu na radu za područje radionice Split (radilišta Solin i Ploče).

2. Izbor koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu

Članak 112.

- (1) Koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu većinom glasova biraju izabrani povjerenici radnika za zaštitu na radu između sebe.
- (2) Koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu obavlja svoju dužnost u punom radnom vremenu.

3. Prava i obveze povjerenika radnika za zaštitu na radu

Članak 113.

- (1) Povjerenik radnika za zaštitu na radu obavezan je štiti interese radnika na području zaštite na radu te pratiti primjenu pravila, mjera, postupaka i aktivnosti zaštite na radu.
- (2) Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo:
 - podnositi Poslodavcu prijedloge vezano uz donošenje odluka iz zaštite na radu,
 - zahtijevati od Poslodavca da poduzme odgovarajuće mjere u svrhu smanjenja i otklanjanja rizika,
 - podnositi pritužbe tijelima nadležnim za zaštitu na radu,
 - sudjelovati s Poslodavcem u planiranju unapređenja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih kemikalija i bioloških štetnosti u radni i proizvodni proces te poticati Poslodavca i njegove ovlaštenike za zaštitu na radu na provedbu zaštite na radu,
 - biti obaviješten o svim promjenama koje utječu ili bi mogle utjecati na zaštitu na radu,
 - izvršiti uvid i koristiti dokumentaciju Poslodavca iz zaštite na radu,
 - primati primjedbe radnika u vezi s primjenom pravila zaštite na radu te ih prenositi Poslodavcu ili njegovom ovlašteniku za zaštitu na radu,
 - izvijestiti nadležnog inspektora i specijalista medicine rada o svojim zapažanjima, odnosno zapažanjima radnika,
 - prisustvovati inspekcijskim pregledima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi nadležni inspektor,
 - pozvati nadležnog inspektora kada ocijeni da su ugroženi sigurnost i zdravlje radnika, a Poslodavac propušta ili odbija provoditi zaštitu na radu,
 - osposobljavati se za obavljanje poslova povjerenika radnika za zaštitu na radu,
 - stalno proširivati i unapređivati znanje te pratiti i prikupljati obavijesti od važnosti za svoj rad,
 - staviti prigovor na inspekcijski nalaz,
 - svojim djelovanjem poticati radnike na provedbu zaštite na radu i
 - obavješćivati radnike o provedbi zaštite na radu.

4. Zadatak koordinatora povjerenika za zaštitu na radu

Članak 114.

- (1) Zadatak je koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu djelovati u interesu radnika na osiguranju kvalitetnijih uvjeta rada i otklanjanja opasnosti i štetnosti po radniku u radnim procesima te pratiti primjenu propisa i mjera zaštite na radu na nivou Društva kao cjeline.

(2) Koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu ima slijedeća prava i dužnosti:

- pratiti provedbu općih načela zaštite na radu u Društvu kao cjelini,
- sudjelovati u uređivanju i provedbi zaštite na radu putem Odbora za zaštitu na radu, a temeljem procjena rizika i revizija istih koja su izrađena za sva radna mjesta u Društvu,
- provedbi mjera i programa za rad na siguran način u svim organizacijskim jedinicama društva,
- provjeravati da li su mjesta rada uredno označena znakovima sigurnosti kao i urednost i redovitost obavješćivanja radnika, povjerenika radnika za zaštitu na radu i Radničkog vijeća, odnosno 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 radnom i zdravstvenom sposobnošću,
- pratiti ispravnost objekata, strojeva i uređaja te opremljenost radnika osobnim zaštitnim sredstvima i opremom za rad na siguran način,
- pratiti provedbu obveza Društva prema radnicima u radnim procesima s opasnim radnim tvarima,
- pratiti provode li se ispitivanja radnog okoliša te strojeva i uređaja s povećanim opasnostima,
- provoditi kontrolu u pogonima koji obavljaju poslove na privremenim i zajedničkim privremenim radilištima, da li su ista radilišta organizirana i sigurna sukladno Planu uređenja radilišta kojeg donosi ministar nadležan za rad i Pravilima zaštite na radu Društva,
- sudjelovati u provođenju propisanih mjera zaštite nepušača i zabrane uzimanja alkohola i drugih sredstava ovisnosti,
- sudjelovati u radu Odbora za zaštitu na radu kao njegov ravnopravni član,
- koordinirati rad povjerenika radnika za zaštitu na radu kroz redovne sjednice i osobne kontakte,
- inicirati realizaciju nalaza povjerenika radnika za zaštitu na radu upisanih u Dnevnik rada i Knjigu zapažanja nedostataka povjerenika radnika za zaštitu na radu,
- osigurati uvjete za nesmetani rad povjerenika radnika za zaštitu na radu te njihovu izobrazbu i stručno usavršavanje,
- odrađivati godišnje programe osposobljavanja povjerenika radnika za zaštitu na radu uz pomoć stručnjaka zaštite na radu ili vanjskih institucija,
- sudjelovati u radu inspektora zaštite na radu za vrijeme nadzora procesa rada u radionicama i pratiti realizaciju nalaza inspektora zaštite na radu kao i provedbe obveza Društva prema tijelu nadzora iz Zakona o zaštiti na radu i podzakonskih akata,
- pratiti provedbu obveza Društva i ovlaštenika Poslodavca za zaštitu na radu u provedbi mjera zaštite na radu,
- pratiti urednost vođenja isprava i evidencija sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu,
- pratiti provedbu obveza i prava radnika koje su propisane Zakonom o zaštiti na radu i podzakonskim aktima,
- surađivati s medicinom rada i Službom zaštite na radu Društva te

- pratiti evidenciju troškova nezgoda i nesreća na radu (obrazac EL-8) te izrađivati godišnje izvješće s kojim upoznaje Odbor zaštite na radu te rukovoditelja radionice na koju se konkretno izvješće odnosi.

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

Članak 115.

- (1) Društvo je obvezno povjereniku radnika za zaštitu na radu i koordinatoru povjerenika radnika za zaštitu na radu osigurati uvjete i nesmetano obavljanje njihovih dužnosti, davati sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave vezane uz zaštitu na radu. Povjerenik radnika za zaštitu na radu i koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu imaju pravo pristupa svim radnim mjestima i radnim prostorima u radionicama Društva za koje obnašaju dužnost.

Članak 116.

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

Članak 117.

- (1) Poslodavac je obavezan osigurati koordinatoru povjerenika radnika za zaštitu na radu adekvatno opremljen prostor za rad te nesmetano korištenje HT i ŽAT linije kao i telefaksa. Usluge tehničko-administrativno-stručnih poslova koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu koristiti će u Društvu u kojem djeluje na trošak Poslodavca.
- (2) Povjerenik radnika za zaštitu na radu i koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu mogu po potrebi koristiti oglasne ploče Poslodavca i odgovarajući prostor radi obavještavanja radnika.

Članak 118.

- (1) Povjerenik radnika za zaštitu na radu i koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu kontaktiraju ovlaštenike Poslodavca za zaštitu na radu u radionici u kojoj obnašaju dužnost, a vezano za primjedbe radnika kao i vezano uz osobna zapažanja oko opasnosti i štetnosti za zdravlje radnika i provedbu mjera zaštite na radu.
- (2) Tokom obnašanja dužnosti i godinu dana nakon prestanka iste, povjereniku radnika za zaštitu na radu te koordinatoru povjerenika radnika za zaštitu na radu ne može se bez suglasnosti Radničkog vijeća, odnosno Sindikata:
 - otkazati ugovor o radu,
 - odrediti raspored na drugo radno mjesto ili kod drugog poslodavca,
 - smanjiti plaću,
 - pokrenuti protiv njega postupak za naknadu štete i

- na drugi ga način dovesti u nepovoljniji položaj.

Članak 119.

- (1) Koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu pripada plaću s koeficijentom 1,50, odnosno plaća njegovog radnog mjesta ukoliko je to za njega povoljnije.
- (2) Povjereniku radnika za zaštitu na radu pripada pravo na plaću s koeficijentom 1,10, odnosno plaća njegovog radnog mjesta ukoliko je to za njega povoljnije.
- (3) Osnovica za obračun plaće koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu i povjerenika radnika za zaštitu na radu iz stavka 1. i 2. ovog članka je prosječna bruto plaća isplaćena u Društvu u prethodnom mjesecu.
- (4) Koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu i povjerenik radnika za zaštitu na radu ostvaruju svoja materijalna prava iz radnog odnosa temeljem odredbi ovog Kolektivnog ugovora, aneksa ovog Kolektivnog ugovora, ugovora o radu i aneksa ugovora o radu.
- (5) Iz prethodnog stavka ovog članka proističu slijedeća prava:
 - regres za godišnji odmor,
 - naknada za prijevoz na posao i s posla,
 - nagrada za dugogodišnji rad u Društvu,
 - božićnica,
 - uskrsnica,
 - poklon djeci do petnaest (15) godina starosti,
 - solidarna pomoć,
 - prava na naknadu štete u vrijeme obnašanja profesionalne dužnosti (u radno vrijeme, na službenim putovanjima, za vrijeme školovanja i osposobljavanja) ili uz redovni rad te
 - ostala materijalna prava.

Članak 120.

- (1) Povjerenik radnika za zaštitu na radu i koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu obvezuju se poštivati odredbe Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika o zaštiti na radu kao i odredbe ovog Kolektivnog ugovora te drugih akata i propisa iz područja zaštite na radu.

Članak 121.

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

XIV UVJETI ZA RAD RADNIČKOG VIJEĆA

Članak 122.

- (1) Broj članova Radničkog vijeća utvrđuje se prema broju zaposlenih radnika u Društvu sukladno odredbi članka 142. i 143. Zakona o radu.
- (2) Radničko vijeće bira se na vrijeme od četiri (4) godine.
- (3) Društvo osigurava adekvatan prostor za rad Radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji Radničkog vijeća. Tehničke i administrativno – stručne poslove za potrebe Radničkog vijeća obavljati će administrativno osoblje Društva na trošak Društva.
- (4) Društvo snosi troškove koji prema Zakonu o radu i ovom Kolektivnom ugovoru nastaju djelovanjem Radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji Radničkog vijeća.

Članak 123.

- (1) Za rad u Radničkom vijeću svakom članu pripada naknada plaće za šest (6) radnih sati tjedno, a članovi Radničkog vijeća mogu jedan drugome ustupati radne sate pa svi ustupljeni radni sati mogu biti objedinjeni na način da predsjednik Radničkog vijeća, odnosno sindikalni povjerenik u funkciji Radničkog vijeća obavljaju svoj posao u punom radnom vremenu.
- (2) Vodeći računa o ravnomjernoj zastupljenosti svih organizacijskih jedinica i skupina zaposlenih radnika što predstavlja obvezu iz Zakona o radu, pravo na izbor povjerenika u Radničko vijeće ostvaruje se na nivou organizacijskih jedinica Društva na slijedeći način:
 1. Radionica Zagreb Glavni kolodvor.....3 predstavnika
 2. Radionica Zagreb Ranžirni kolodvor1 predstavnik
 3. Radionica Moravice.....1 predstavnik
 4. Radionica Rijeka1 predstavnik
 5. Radionica Koprivnica.....1 predstavnik
 6. Radionica Osijek.....1 predstavnik
 7. Radionica Split (Solin i Ploče).....1 predstavnik
 8. Zajednički poslovi Društva.....1 predstavnik
- (3) Objedinjavanjem fonda sati utvrđuje se pravo imenovanja jednog (1) predsjednika Radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji Radničkog vijećana nivou cijelog Društva u punom radnom vremenu.

Članak 124.

- (1) Predsjedniku Radničkog vijeća, odnosno sindikalnom povjereniku u funkciji Radničkog vijeća pripada pravo na plaću s koeficijentom 1,50, odnosno plaća njegovog radnog mjesta ukoliko je to za njega povoljnije.
- (2) Osnovica za obračun plaće iz stavka 1. ovog članka je prosječna bruto plaća isplaćena u Društvu u prethodnom mjesecu.
- (3) Predsjednik Radničkog vijeća odnosno sindikalni povjerenik u funkciji Radničkog vijeća ostvaruju sva materijalna prava iz radnog odnosa temeljem odredbi ovog Kolektivnog ugovora, ugovora o radu i aneksa ugovora o radu.
- (4) Iz prethodnog stavka ovog članka proističu slijedeća prava:
 - regres za godišnji odmor,

- naknada za prijevoz na posao i s posla,
- nagrada za dugogodišnji rad u Društvu,
- božićnica,
- uskrsnica,
- poklon djeci do petnaest (15) godina starosti,
- pravo na naknadu štete za vrijeme obavljanja profesionalne dužnosti (u radno vrijeme, na službenim putovanjima, za vrijeme školovanja i osposobljavanja) ili uz redovni rad i ostala materijalna prava.

Članak 125.

- (1) Društvo će predsjednika Radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji Radničkog vijeća nakon prestanka obavljanja funkcije u punom radnom vremenu, rasporediti na poslove na kojima je prethodno radio, ili na druge poslove u okviru njegove stručne spreme, uz plaću radnog mjesta koju je imao prije obnašanja funkcije u Radničkom vijeću.

Članak 126.

- (1) Radnici Društva mogu rješavanje svojih prava vezanih uz Radničko vijeće zatražiti od Radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji Radničkog vijeća, u svoje radno vrijeme uz uvjet da se time ne remeti tehnološki proces rada.

XV ULAGANJE U POBOLJŠANJE UVJETA RADA I HUMANIZACIJU RADNIH MJESTA

Članak 127.

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

Članak 128.

- (1) Društvo se obvezuje da će primjenjivati pravila zaštite na radu temeljem Zakona o zaštiti na radu, a posebno se to odnosi:
- Izbjegavanje opasnosti i štetnosti,
 - Donošenje i poštivanje procjene rizika,
 - Sprečavanje opasnosti i štetnosti na njihovom izvoru,
 - Zamjenu opasnog neopasnim i manje štetnim,
 - Davanje prednosti skupnim mjerama zaštite pred pojedinačnim,
 - Odgovarajuće osposobljavanje i obavješćivanje radnika,
 - Planiranje zaštite na radu s ciljem povezivanja tehnike, ustroja rada, uvjeta rada, ljudskih odnosa i utjecaja okoliša na radno mjesto,
 - Prilagođavanje tehničkom napretku,

- Prilagodbe rada radnicima, naročito u vezi 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 utjecaj na zdravlje.

Članak 129.

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

XVI PRIMANJA

Članak 130.

- (1) Poslodavac će isplatiti plaću i pripadajuće naknade (u daljnjem tekstu: primanja) radniku temeljem ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 131.

- (1) Doprinosi, porezi i prirezi obračunava i uplaćuje Poslodavac.
- (2) Poslodavac će omogućiti radniku uvid u dokumentaciju o obračunu njegovih primanja i uplati doprinosa, poreza i prireza.
- (3) Poslodavac će radniku uručiti, odnosno dostaviti isplatnu listu.

Članak 132.

- (1) Podaci o primanjima radnika su javni na način da se Poslodavac obvezuje da će ovlaštenom predstavniku Sindikata staviti na raspolaganje, na njegov zahtjev, sve podatke o plaćama, elementima za njihov izračun te uplaćenim porezima, prirezima i doprinosima.

1. Plaća

Članak 133.

- (1) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.
- (2) Pod osnovnom plaćom radnika u smislu odredbi ovog Kolektivnog ugovora podrazumijeva se plaća utvrđena temeljem cijene sata rada iz Priloga 1. Kolektivnog ugovora za određeno radno mjesto uvećana za postotak temeljem navršenih godina radnog staža.
- (3) Postotak na temelju navršenih godina radnog staža iznos 0,5% po godini staža.
- (4) Kao broj navršenih godina radnog staža smatra se broj godina radnog staža koji je radnik navršio do konca prethodnog mjeseca, uključujući i godine temeljem 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 134.

- (1) Cijena sata rada utvrđuje se temeljem slijedećih osnova i mjerila:

- složenosti poslova radnog mjesta,
- odgovornosti za obavljanje posla,
- uvjeta rada koji su normalni za to radno mjesto i
- napora u radu.

Članak 135.

- (1) Za svako radno mjesto u Društvo primjenjivati će se cijena sata rada, a za radna mjesta za koja u ovom Kolektivnom ugovoru nije određena cijena sata rada, Poslodavac će cijenu sata rada, odnosno koeficijent odrediti posebnom odlukom.
- (2) Ukoliko se plaća utvrđuje temeljem koeficijenta, tada je osnovica za obračun plaće tog radnog mjesta 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 Kolektivnom ugovoru.

Članak 136.

- (1) Usklađivanje cijene sata rada obavljaju stranke Kolektivnog ugovora jednom godišnje i to na kraju godine s primjenom od 1. siječnja slijedeće godine.
- (2) Odluka o usklađivanju donosi se na temelju vjerodostojnih podataka stručnih službi Društva.

Članak 137.

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

2. Zadržavanje plaće – zaštita radnika

Članak 138.

- (1) Radnik ima pravo zadržati plaću iz dosadašnjeg ugovora o radu ako u trenutku promjene radnog mjesta ispunjava uvjete:
 - a) radnik koji ima utvrđenu profesionalnu nesposobnost prema rješenja nadležnog tijela,
 - b) radnik kod kojeg postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti pod uvjetom da ima 15 godina radnog staža na poslovima s posebnim uvjetima rada, odnosno 20 godina na bilo kojim poslovima (uključujući staž osiguranja s uvećanim trajanjem i staž osiguranja i posebni staž ostvaren u Domovinskom ratu),
 - c) radnik zbog gubitka zdravstvene sposobnosti, koje mu je odlukom nadležne zdravstvene ustanove utvrđen trajni gubitak radne sposobnosti za dosadašnje radno mjesto, a nadležna područna služba Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje u provedenom postupku nije mu priznala status iz točke a) ili b) ovog članka, ako u trenutku izmijenjenog ugovora ima 15 godina staža na poslovima s posebnim uvjetima rada, odnosno 20 godina staža na bilo kojim poslovima ostvarenim u HŽ-u uključujući i pravne prednike istog i ovisna društva HŽ-a (uključujući staž osiguranja s uvećanim trajanjem i staž osiguranja i poseban staž ostvaren u Domovinskom ratu),
 - d) radnik s navršениh 60 godina života (muškarac) ili 55 godina života (žena), a da je u trenutku ostvarivanja prava na zadržavanje plaće – zaštitu, na HŽ-u radio/radila najmanje dvadeset godina te na dosadašnjem radnom mjestu, odnosno radnim mjestima približno istog nivoa, najmanje tri godine neprekidno. Godine života žena iz ovog stavka povećavaju se svake godine za onoliko mjeseci za koliko se povećavaju

uvjeti za ostvarivanje prava na prijevremenu mirovinu, do izjednačavanja s muškarcima, a sve sukladno Zakonu o izmjenama i dopunama Zakona o mirovinskom osiguranju,

- e) u slučaju promjene ugovora o radu iz bilo kojeg razloga osim skrivljenog ponašanja radnika, hrvatskog branitelja, omogućiti će zadržavanje dosadašnje, povoljnije plaće, zaštitu iz ugovora o radu ili aneksa, ukoliko ispunjava tražene uvjete iz Kolektivnog ugovora s time da se hrvatskom branitelju propisana dobna granica i potreban broj godina staža snižava za pet godina,
 - f) radnik koji ima status profesionalnog sindikalnog dužnosnika, sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća i sindikalnog povjerenika ili koordinatora za zaštitu na radu koji svoju dužnost obavlja u punom radnom vremenu, nakon isteka mandata zadržava plaću s koeficijentom 1,50, odnosno plaću njegovog radnog mjesta ukoliko je to za njega povoljnije, uz uvjet da u trenutku ostvarivanja tog prava je radio/radila najmanje dvadeset godina na HŽ-u i bio dva mandata na istim funkcijama,
- 2) Maksimalna plaća koja se može ostvariti temeljem prava na zadržavanje plaće – zaštita radnika je do visine koeficijenta 2,0.
- (3) Radnici koji su do donošenja ovog Kolektivnog ugovora ostvarili pravo na plaću temeljem zadržavanja iste – zaštite radnika, zadržavaju to pravo po uvjetima po kojima su stekli pravo na zadržavanje plaće – zaštitu radnika.
- (4) Ostvarivanje prava na zadržavanje plaće – zaštitu radnika obavezno se upisuje kod promjene ugovora o radu ili sklapanjem aneksa ugovora o radu.

3. Stimulacija

Članak 139.

- (1) Pravilnikom koji regulira područje stimulacije utvrditi će se kriteriji u roku od šest mjeseci od potpisivanja ovog Kolektivnog ugovora, a isti će donijeti članovi pregovaračkih odbora Poslodavca i Sindikata.
- (2) Pravilnik o stimulaciji nije sastavni dio ovog Kolektivnog ugovora.

Članak 140.

- (1) Radnicima Društva koji posjeduju specijalistički ispit za kočnicu – pneumatiku, zavarivanje, ispitivanje i rukovanje električnom probnicom i ultrazvučno ispitivanje (UZV), a koji je potreban za obavljanje svakodnevnih radnih zadataka pripada osnovna cijena sata rada uvećana za jednu (1) kunu.
- (2) Radnicima Društva koji posjeduju specijalistički ispit za rad u kotlovnici, rad na dizalicama, manevru traktorom u krugu radionice, vožnju viličara iznad 2,5 tone, kao i vožnju kamiona za prijevoz opasnih tvari – ARD, a koji je potreban za obavljanje svakodnevnih radnih zadataka, pripada osnovna cijena sata rada uvećana za pedeset (50) lipa.
- (3) Radnicima Društva koji imaju više od jednog specijalističkog ispita dodaje se iznos od pedeset (50) ili dvadeset i pet (25) lipa za idući ispit, zavisno da li je ispit iz članka 1. ili 2. ovog članka, s time da maksimalni dodatak za specijalističke ispite može iznositi najviše jednu kunu i pedeset lipa (1,50) neovisno o tome koliko radnik specijalističkih ispita posjeduje.

XVII DODACI PLAĆE

Članak 141.

- (1) Za otežane uvjete rada te za 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 142.

- (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%
 - za rad u otežanim uvjetima rada izvršnih radnika (PKV, KV, VKV i predradnik) za sate rada 3%. U roku od dvanaest mjeseci pregovarački odbori analizirati će konkretna radna mjesta koja ostvaruju pravo na ovaj dodatak na osnovi procjene rizika radnih mjesta.
- (2) Ako radnik radi na dane blagdana i u neradne dane utvrđene zakonom i na dan Uskrsa, ostvaruje pravo na redovnu plaću, naknadu plaće uvećanu 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) Svi dodaci navedeni u prethodnim stavcima ovog članka obračunavaju se na efektivno odrađene sate.

Članak 143.

- (1) Kada radnik uz redovni rad obavlja i poslove mentora, odnosno nadzire rad radnika pod nadzorom ili učenika, za sate mentorstva, odnosno nadzora, ima pravo za te sate na dodatak plaće u visini od 10% na cijenu sata rada.

XVIII NAKNADA PLAĆE

1. Naknada za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 144.

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

2. Naknada za vrijeme plaćenog dopusta

Članak 145.

- (1) Za vrijeme korištenja plaćenog dopusta radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri (3) mjeseca, uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

3. Naknada za vrijeme blagdana i neradnih dana

Članak 146.

- (1) Ako radnik ne radi zbog blagdana ili neradnih dana utvrđenih zakonom, ima pravo na naknadu plaće 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 147.

- (1) U slučaju odsutnosti s rada zbog bolesti na teret Poslodavca radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 85% njegove plaće kao da je radio.
- (2) Naknada za vrijeme bolovanja na teret Poslodavca za radnike koji ostvaruju rad noću, subotom, nedjeljo, u dane državnih blagdana i neradne dane te pripravnost i dežurstvo, utvrđuje se na temelju prosječnog postotka za rad noću, subotom, nedjeljom, rada u dane državnih blagdana i neradnih dana, pripravnosti i dežurstva, a na temelju prethodnih polugodišnjih isplata i to od 1. siječnja do 30. lipnja i od 1. srpnja do 31. prosinca svake godine za svakog radnika i primjenjuje se idućih šest (6) mjeseci.

Članak 148.

- (1) U slučaju bolovanja zbog profesionalne bolesti, nesreće na radu ili posljedica ratnih stradanja za pripadnike Hrvatske vojske i Ministarstva unutarnjih poslova, radniku pripada naknada plaće u 100% iznosu plaće prethodnog mjeseca, uvećana za porast plaća u Društvu za tekući mjesec za koji se ista obračunava.
- (2) Kada je radnik u tekućem mjesecu bio djelomično na bolovanju, a djelomično radio, tada se plaća prethodnog mjeseca za ostvarene sate svodi na plaću od 174 sata u smislu odredbi ovog članka.

5. Naknada plaće sindikalnom povjereniku

Članak 149.

- (1) Zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara i sjednica sindikalnih tijela (skupštine, sabori i slično) sindikalni dužnosnik koji dužnost obavlja uz redovni rad ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, uz prilaganje pisanog poziva na temelju kojeg Poslodavac izdaje putni nalog.

6. Naknada plaće dok nisu provedene mjere zaštite na radu

Članak 150.

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

7. Naknada plaće za vrijeme udaljenja i pritvora

Članak 151.

- (1) Ako Poslodavac iz preventivnih razloga udalji radnika od obavljanja poslova u slučajevima i uvjetima iz zakona, osim u slučajevima udaljenja zbog uzimanja alkohola ili opojnih sredstava, radnik ima pravo na naknadu plaće bez dodatka najdulje do kraja smjene.
- (2) Ukoliko radnik izjavi na propisani način da zbog psihičkog ili fizičkog stanja nije u stanju obavljati svoj posao, radniku ne pripada naknada plaće ukoliko mu nije odobreno bolovanje.

Članak 152.

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

Članak 153.

- (1) Za vrijeme pritvora do kojeg je došlo u vezi s radnim zadatkom, radnik ima pravo na naknadu plaće radnog mjesta na kojem je radio prije pritvora u visini:
 - 50% ako je uzdržava obitelj i
 - 75% ukoliko uzdržava obitelj.
- (2) Ako je radnik oslobođen odgovornosti u slučajevima predviđenim zakonom, radnik ima pravo na razliku između plaće za vrijeme pritvora i plaće koju bi ostvario na svom radnom mjestu kao da je radio i ostala prava koja se ostvaruju na temelju rada.

8. Ostale naknade plaće

Članak 154.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio i u slijedećim slučajevima:
 - Za vrijeme izobrazbe, prekvalifikacije, dokvalifikacije i drugih oblika stručnog osposobljavanja za potrebe Poslodavca,

- Kada ne radi zbog prekida i zastoja u radu koji su nastupili bez njegove krivnje,
 - Zbog odsutnosti s rada zbog dragovoljnog davanja krvi,
 - Za vrijeme odsutnosti s rada zbog sudjelovanja u radu povjerenstva i tijela koje imenuje Poslodavac,
 - Državnih i vjerskih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom ako je u te dane po rasporedu trebao raditi.
- (2) Ako radnik ne radi zbog vojne vježbe, vježbe jedinice Ministarstva unutarnjih poslova, osposobljavanja i sudjelovanja u obrani i civilnoj zaštiti ili drugih razloga utvrđenih zakonom, ima pravo na naknadu plaće po posebnim propisima.

XIX NAKNADE TROŠKOVA RADNIKA

1. Naknada za službeno putovanje u zemlji

Članak 155.

- (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 156.

- (1) Iznos dnevnice određuje se odlukom Poslodavca do visine neoporezivog dijela dnevnice za službeno putovanje u Republici Hrvatskoj, ali ne manje od 150,00 kuna.
- (2) Troškovi noćenja na službenom putovanju priznaju se do visine stvarnih izdataka hotela druge kategorije – tri zvjezdice.

Članak 157.

- (1) Cijela dnevnicu pripada radniku kada je putovanje trajalo preko dvanaest (12) sati do dvadeset i četiri (24) sata.
- (2) Polovica dnevnice pripada radniku kada je putovanje trajalo preko 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 dijeljenih sa dvadeset i četiri (24).

Članak 158.

- (1) U slučaju kada je službeno putovanje obavljeno radi zamjene, ispomoći, doškoloovanja, privremene promjene radnog mjesta, održavanja i slično, 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% dnevnice temeljem naloga za službeno putovanje uz osiguranje smještaja.

2. Naknada za službeno putovanje u inozemstvo

Članak 159.

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

3. Naknada za vrijeme odvojenosti od obitelji

Članak 160.

- (1) Kada Poslodavac otkáže ugovor o radu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu, kojim mijenja radnikovo 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 161.

- (1) Radnik koji pri obavljanju poslova po nalogu Poslodavca koristi vlastito vozilo, ima pravo na naknadu u visini neoporezivog iznosa utvrđenog općim propisima.

5. Naknada za prijevoz na posao i s posla

Članak 162.

- (1) Radnik ima pravo na troškove prijevoza na posao i s posla u iznosu koji odgovara cijeni mjesečne pokazne karte za gradski prijevoz u mjestu rada gdje ima organizirani gradski prijevoz. Tamo gdje nema organizirani gradski prijevoz u mjestu rada, radnici imaju pravo na naknadu i visini prosječne cijene gradskog prijevoza po svim lokacijama Društva.
- (2) Radnicima koji koriste za prijevoz na posao i s posla vlak, Poslodavac osigurava mjesečnu pokaznu kartu za putničke vlakove (P2-d) za 2. razred na teret Poslodavca umjesto naknade iz stavka 1. ovog članka, ali do ukupne vrijednosti p2-d karte od 900 kuna na teret Poslodavca, dok preostali iznos, ukoliko je P2-d karta skuplja, do ukupnog iznosa snosi radnik. Iznimno, ukoliko radnik ne može koristiti za prijevoz na posao i s posla vlak po voznom redu, na zahtjev radnika Poslodavac može odobriti P2-d kartu za brzi vlak. Radnici koji imaju mjesečni trošak prijevoza preko 900,00 kuna imaju mogućnost da umjesto P2-d karte koriste i ostale željezničke karte za prijevoz na temelju kojih će im Poslodavac priznati povećane troškove prijevoza na način da će radnici na kraju mjeseca priložiti kupljene željezničke karte Službi za obračun plaća. Radnici koji su iskoristili mogućnost da umjesto P2-d karte koriste i ostale željezničke karte za prijevoz, imaju pravo na refundaciju troška u visini od 900,00 kuna mjesečno, s time da moraju vratiti P2-d kartu.
- (3) Radnici koji rade u radionici Zagreb RK imaju pravo i na mjesečni dodatak od 100,00 kuna dok se ne osigura prijevoz vlakom ili gradskim autobusom.
- (4) Iznimno, radnici koji nemaju mogućnost koristiti za prijevoz na posao i s posla željeznicu, a mjesto rada udaljeno je više od trideset (30) kilometara od mjesta

stanovanja i troškovi mjesečne pokazne karte su veći od troškova iz stavka 1. ovog članka, imaju pravo naknade troškova prijevoza u visini kupljene mjesečne pokazne karte, uz predočenje kopije karte mjesečno poslovima obračuna plaća.

- (5) Radnici Društva nemaju pravo na naknadu za prijevoz na posao i s posla za mjesec prosinac tekuće godine.
- (6) Naknada za prijevoz iz prethodnih stavaka ovog članka isplaćuje se do 5. dana u mjesecu za tekući mjesec.
- (7) Radnici Društva i članovi njihovih obitelji imaju pravo na vozne povlastice P4, P7 i FIP prema Pravilniku o prijevoznim povlasticama.
- (8) Radnici Društva koji za prijevoz na posao i s posla koriste vlastito osobno vozilo, jer zbog specifičnog radnog vremena kao i mjesta stanovanja ne mogu za prijevoz na posao i s posla koristiti vlak, a niti su u mogućnosti koristiti autobusnu liniju, Poslodavac priznaje iznos troška u dvostrukom iznosu mjesečne pokazne karte javnog gradskog prijevoza u sjedištu Poslodavca u visini od 720,00 kuna. Da bi im se priznao taj iznos, radnici se trebaju obratiti Poslodavcu sa zamolbom u kojoj će objasniti razloge zbog kojih ne mogu koristiti usluge javnog prijevoza na posao i s posla.

6. Terenski dodatak

Članak 163.

- (1) Terenski dodatak isplaćuje se u zemlji kada radnik boravi izvan mjesta svog prebivališta ili uobičajenog boravišta radi obavljanja poslova izvan sjedišta Poslodavca ili radionice, ili kada Poslodavac obavlja takvu vrstu djelatnosti koja je po svojoj prirodi vezana za rad na terenu (mjesto rada se razlikuje od mjesta sjedišta Poslodavca ili radionice i mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika, pri čemu je mjesto rada udaljeno od tih mjesta najmanje trideset (30) kilometara.
- (2) Iznos terenskog dodatka jednak je iznosu dnevnice. Iznosi za terenski dodatak i dnevnica međusobno se isključuju.

XX OSTALA PRIMANJA

1. Jednokratni dodatak na plaću

Članak 164.

- (1) Poslodavac će radniku isplatiti jednokratni dodatak na plaću (regres) u visini, terminu i načinu kao i kod vlasnika Društva.
- (2) Pravo na jednokratni dodatak na plaću (regres) imaju svi radnici Društva koji su u kalendarskoj godini ostvarili pravo na godišnji odmor, a radnik koji je ostvario razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju od 20 dana ima pravo i na razmjerni dio jednokratnog dodatka na plaću (regresa).

2. Uskrsnica

Članak 165.

- (1) Poslodavac će isplatiti Uskrnicu u visini, terminu i načinu kao i kod vlasnika Društva.

3. Božićnica

Članak 166.

(1) Poslodavac će isplatiti Božićnicu u visini, terminu i načinu kao i kod vlasnika Društva.

4. Otpremnina kod otkaza ugovora o radu

Članak 167.

- (1) Radnik kojemu Poslodavac otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, a koji je radio kod Poslodavca najmanje dvije (2) godine, osim ako se otkazuje ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika, ima pravo na otpremninu u visini prosječne plaće isplaćene radniku u tri (3) mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku godinu navršenog radnog staža kod Poslodavca, uključujući i staž osiguranja s uvećanim trajanjem i poseban staž ostvaren u Domovinskom ratu, ali maksimalno do iznosa od 60.000,00 kuna neto. Radnicima kojima će radni odnos prestati zbog poslovno uvjetovanog otkaza ugovora o radu Poslodavac ima obvezu ponuditi zbrinjavanje sa maksimalnim otpremninama iz stavka 2. ovog članka prije zbrinjavanja po uvjetima iz stavka 1. ovog članka.
- (2) Ukoliko radnik kojemu se otkazuje ugovor o radu sukladno navedenom u stavku 1. ovog članka pristane posebnom izjavom u pisanom obliku odreći se otkaznog roka propisanom u članku 78. Kolektivnog ugovora kada primi otkaz ugovora o radu u kojem je određen otkazni rok, radnik ostvaruje uvećanu otpremninu do maksimalnog iznosa od 110.000,00 neto, s time da mu radni odnos prestaje danom uručjenja otkaza ugovora o radu na neodređeno vrijeme te nema pravo na naknadu plaće koju bi primio za vrijeme trajanja otkaznog roka. Ako radnik ne želi dati takvu izjavu, teče mu otkazni rok propisan člankom 78. Kolektivnog ugovora uz otpremninu koja mu pripada sukladno stavku 1. ovog članka te radni odnos kod Poslodavca prestaje istekom otkaznog roka.
- (3) Radnicima kojima će radni odnos prestati sporazumom Poslodavca i radnika na prijedlog Poslodavca (sporazumni raskid radnog odnosa) ostvaruju pravo na uvećanu otpremninu do maksimalnog iznosa od 110.000,00 kuna neto. Pravo na korištenje poticajnih otpremnina imaju radnici koji su potencijalni tehnološki višak, a Poslodavac im ponudi prijedlog za sporazumni raskid ugovora o radu. Pod prosječnom plaćom kod sporazumnog raskida ugovora o radu smatra se prosječna neto plaća isplaćena radniku za tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, a radniku kojemu je prosječna plaća niža od 6.400,00 kuna, pod prosječnom plaćom smatra se 6.400,00 kuna.
- (4) Radniku kojemu Poslodavac otkáže ugovor o radu uz ponudu izmijenjenog ugovora o radu na radno mjesto iste stručne spreme te u istom mjestu rada, a radnik ponudu odbije, ima pravo na 50% otpremnine iz stavka 1. ovog članka.

5. Otpremnina kod odlaska u mirovinu

Članak 168.

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

6. Nagrade učenicima i studentima

Članak 169.

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

7. Nagrada za izume, tehnička unapređenja i racionalizacije

Članak 170.

- (1) Za izume ostvarene na radu ili u vezi s radom, izume koji su u vezi s djelatnošću Poslodavca, tehničko unapređenje i racionalizaciju, radnik ima pravo na nagradu.
- (2) Nagrada iz stavka 1. ovog članka određuje se zasebnim aktom ili odlukom uz suglasnost Radničkog vijeća, odnosno Sindikata.

8. Nagrada za dugogodišnji rad u Društvu

Članak 171.

- (1) Radnik ima pravo na nagradu za dugogodišnji rad u Društvu nakon navršenih deset (10) godina rada u Društvu, a nakon toga za svakih idućih navršenih deset (10) godina radnog staža ostvarenog u Društvu.
- (2) U radni staž računa se staž osiguranja s povećanim trajanjem i poseban staž ostvaren u Domovinskom ratu.
- (3) Pod radnim stažem u Društvu podrazumijeva se:
 - radni staž ostvaren u Društvu i njegovim pravnim prednicima i
 - radni staž ostvaren na izbornim funkcijama izvan Društva na kojima je radnik bio uz suglasnost Poslodavca te
 - radni staž ostvaren u Sindikatu.
- (4) Nagrada za dugogodišnji rad u Društvu isplaćuje se u mjesecu u kojem radnik ispunjava uvjete za nju u visini neoporezivog iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak.

9. Pokloni

Članak 172.

- (1) Radnik ima pravo na kunski dar za svako dijete do 15 godina, uključujući i dijete koje u kalendarskoj godini isplate navršava 15 godina života u visini od 400,00 kuna.
- (2) Radnik s djetetom s težim smetnjama u psihičkom i fizičkom razvoju ima pravo na poklon iz prethodnog stavka bez obzira na dob djeteta.

10. Pomoći

Članak 173.

- (1) Radnik ima pravo na jednokratnu pomoć u slučaju smrti supružnika, roditelja ili djeteta.

- (2) Visina pomoći utvrđuje se u visini neoporezivog dijela utvrđenog propisima o porezu na dohodak.
- (3) Zahtjev za ostvarivanjem prava na jednokratnu pomoć u slučaju smrti supružnika, roditelja ili djeteta radnik podnosi Poslodavcu u roku od petnaest (15) dana od dana nastanka smrtnog slučaja.

Članak 174.

- (1) Radnik u slučaju nastanka težeg tjelesnog oštećenja zbog ozljede na radu, a na temelju rješenja nadležnog tijela, ima pravo na jednokratnu pomoć u visini prosječnih plaća isplaćenih u Društvu u posljednja tri (3) mjeseca i to:
 - za oštećenje od 30% do 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 ili radnik nije poštivao propise zaštite na radu pa je uslijed toga došlo do nesreće koja je dovela do nastanka težeg tjelesnog oštećenja zbog ozljede na radu.

Članak 175.

- (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 posljedice ne može otkloniti sredstvima osiguranja ili drugih pomoći nadležnih tijela ili ista nije dostatna.
- (2) Radnik podnosi zahtjev Poslodavcu u roku od 15 dana od dana kada je navedeni slučaj nastao.
- (3) Odluku o dodjeli i visini pomoći donosi Poslodavac na prijedlog mješovitog povjerenstva Poslodavca i Radničkog vijeća, odnosno Sindikata.

Članak 176.

- (1) Radnik ima pravo jednom godišnje na pomoć u slučaju bolovanja preko 150 dana u visini neoporezivog dijela ove pomoći.

Članak 177.

- (1) Obitelj radnika ima pravo na jednokratnu pomoć u slučaju smrti radnika u visini tri (3) prosječne neto plaće isplaćene u Republici Hrvatskoj u prethodnom tromjesečju.

11. Nagrada za spriječenu štetu

Članak 178.

- (1) Radnik ima pravo na nagradu za spriječenu štetu za:
 - spriječenu nesreću,
 - otkrivanje počinitelja otuđenja,
 - spriječen i lokaliziran požar na osnovnim sredstvima,
 - otkrivanje nepravilnosti kojima se Društvu nanosi financijska šteta,
 - otkrivanje veće opasnosti za sigurnost željezničkog prometa,
 - otkriven napukli osovinski sklop bez specijalnog pomagala.

- (2) Odluku o utvrđivanju i visini nagrade donosi Poslodavac uzimajući u obzir visinu spriječene štete, vremenske i mjesne uvjete u sprečavanju neposredne opasnosti te da li je slučaj za koji se predlaže nagrada u sastavu redovitog posla, odnosno radnih zadataka radnika.

12. Pomoć djeci poginulih i umrlih radnika

Članak 179.

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

XX OSIGURANJE RADNIKA

Članak 180.

- (1) Poslodavac će najkasnije tri mjeseca od dana sklapanja ovog Kolektivnog ugovora s osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o osiguranju naknada troškova u slučaju ozljede na radu i profesionalne bolesti i 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 ozljede.....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.
- (4) Poslodavac će za sve radnike koji to žele, zaključiti ugovor o dopunskom zdravstvenom osiguranju u visini najniže propisane svote za tu svrhu.

XXII ISPLATA PLAĆE

Članak 181.

- (1) Radniku Poslodavac isplaćuje plaću jednom mjesečno do 20. dana u mjesecu za prethodni mjesec.
- (2) Dnevnice za službeno putovanje isplaćuju se do kraja mjeseca za prethodni mjesec na temelju putnog naloga.

Članak 182.

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

XXIII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 183.

- (1) Ovaj Ugovor se sklapa na razdoblje od tri (3) godine s time da se primjenjuje od 1. studenog 2017.

Članak 184.

- (1) Sindikat potpisnik ovog Kolektivnog ugovora obvezuje se da neće provoditi industrijske akcije iz razloga koji se odnosi na obveze iz ovog Ugovora ukoliko Poslodavac te obveze izvršava.

Članak 185.

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

Članak 186.

- (1) Poslodavac i Sindikat imenuju povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Ugovora i praćenje njegove primjene u praksi.
- (2) Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Ugovora i praćenje njegove primjene čini paritetni broj predstavnika Poslodavca i Sindikata.
- (3) Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Ugovora i praćenje njegove primjene odlučuje jednoglasno, a iznimno, ukoliko nije moguća jednoglasna odluka, odluka se može donijeti uz jedan glas protiv ili jedan suzdržani glas.

Članak 187.

- (1) Ovaj Ugovor može se mijenjati i dopunjavati dogovorom ugovornih strana.
- (2) Svaka ugovorna strana može drugoj ugovornoj strani predložiti izmjenu i dopunu odredbi ovog Ugovora, a druga ugovorna strana treba se o prijedlogu očitovati u roku od 30 dana.
- (3) Izmjene i dopune stupaju na snagu i objavljuju se na isti način kao i ovaj Ugovor.
- (4) Ugovorne strane su suglasne da će o Prilogu 1. ovog Ugovora (cijene sata rada) započeti pregovore od 1. prosinca 2017., a završiti pregovore do 20. prosinca 2017., a dok se ne postigne dogovor o novim cijenama sata rada, primjenjuje se postojeći Prilog 1.

Članak 188.

- (1) Pregovore o obnovi ovog Ugovora ugovorne strane započeti će najkasnije 90 dana prije njegovog isteka.

Članak 189.

(1) Ugovorne strane su suglasne da se odredbe ovog Ugovora primjenjuju nakon proteka vremena na koji je sklopljen, ali najdulje tri (3) mjeseca.

Članak 190.

(1) Ugovor potpisuju ovlašteni predstavnici Poslodavca i Sindikata hrvatskih željezničara.

Članak 191.

(1) Ovaj Ugovor sastavljen je u pet (5) istovjetnih primjeraka, od kojih svaki ima značaj izvornika, od kojih svaka ugovorna strana zadržava dva (2) primjerka, dok se jedan (1) primjerak dostavlja nadležnom tijelu državne uprave.

Sindikat hrvatskih željezničara

Ivan Forgač, predsjednik

Ilija Bulić, dopredsjednik

Željko Vlahović, glavni povjerenik

Anton Butina, glavni povjerenik

Mirko Sokolić, glavni povjerenik

Ilija Ćorluka, povjerenik

OV – Održavanje vagona d.o.o.

Božidar Mlinarek, dipl. ing., direktor