

Službeni vjesnik

Službeni vjesnik je interno glasilo HŽ Carga d.o.o.

Broj: 1

Zagreb, 17. veljače 2025.

ISSN 1848-7270

SADRŽAJ

stranica

Uprava

1. Kolektivni ugovor za radnike u trgovačkom društvu HŽ Cargo d.o.o.1412

KOLEKTIVNI UGOVOR
za radnike u trgovačkom društvu HŽ Cargo d.o.o.

Zagreb, veljača 2025. godine

HŽ Cargo d.o.o., Zagreb, Heinzelova 51, kojeg zastupa direktor Dragan Marčinko (dalje u tekstu: poslodavac)

i

Sindikata strojovođa Hrvatske, Zagreb, Palmotićeve ulica 57A, koji se smatra reprezentativnim sukladno Zakonu o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata („Narodne novine“ 93/14, 26/15), zastupan po predsjedniku Nenadu Mrganu (dalje u tekstu: reprezentativni sindikat)

zaključili su dana 13. veljače 2025. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR za radnike u trgovačkom društvu HŽ Cargo d.o.o.

DIO 1. OPĆI DIO

1.1. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

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

Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se na području Republike Hrvatske i u pograničnim kolodvorima u kojima poslodavac obavlja svoju djelatnost.

Posebna prava i obveze za radno mjesto Strojovođa ugovorena su u Dijelu II. Strojovođe.

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

Članak 2.

Prema odredbama ovoga Kolektivnog ugovora poslodavac je trgovačko društvo HŽ Cargo d.o.o. za koje radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

Prema odredbama ovoga Kolektivnog ugovora radnik je fizička osoba u radnom odnosu koja obavlja određene poslove za poslodavca na temelju ugovora o radu.

Kada je ostvarenje određenih prava iz radnog odnosa uvjetovano radnim stažem/radom kod poslodavca, poslodavcem se u smislu ovoga Kolektivnog ugovora pored HŽ Cargo d.o.o., smatraju HŽ - Hrvatske željeznice d.o.o. i društva nastala podjelom HŽ d.o.o. te društva koja su statusnom promjenom pripojena HŽ Cargo d.o.o. ili pravnim poslom prenesu poduzeće, dio poduzeća, gospodarsku djelatnost ili dio gospodarske djelatnosti na HŽ Cargo d.o.o.

Članak 3.

Odredbe ovoga Kolektivnog ugovora primjenjuju se neposredno i obvezno, ako za primjenu pojedinih odredaba nije potrebna odgovarajuća razrada u općim aktima poslodavca.

Ako bi u općem aktu poslodavca pojedino pravo radnika bilo manje od prava utvrđenog ovim Kolektivnim ugovorom, izravno se primjenjuju odredbe ovoga Kolektivnog ugovora.

Članak 4.

Sklopanjem ovoga Kolektivnog ugovora stvorit će se između ugovornih strana potpisnica ovoga Kolektivnog ugovora obvezno - pravni odnos, koji se može mijenjati samo pod uvjetima utvrđenim ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 5.

Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese poduzeće, dio poduzeća, gospodarska djelatnost ili dio gospodarske djelatnosti (privatizacija i/ili strateško partnerstvo), a koji zadržava svoju gospodarsku cjelovitost, na novog se poslodavca prenose svi ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koji je predmet prenošenja, odnosno koji su vezani za obavljanje gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti koja je predmet prenošenja.

Radnik čiji je ugovor o radu prenesen na način iz stavka 1. ovoga članka zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prenošenja ugovora o radu.

Poslodavac na kojeg se prenose ugovori o radu na način propisan stavkom 1. ovoga članka preuzima s danom prenošenja u neizmjenjenom obliku i opsegu sva prava i obveze iz prenesenog ugovora o radu.

Ako je u poduzeću, dijelu poduzeća, u vezi s obavljanjem gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti koje je preneseno, sklopljen kolektivni ugovor, na radnike se do sklapanja novog kolektivnog ugovora, a najduže godinu dana, nastavlja primjenjivati kolektivni ugovor koji se na njih primjenjivao prije promjene poslodavca.

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

2.1. Ugovor o radu

Članak 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

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

- trajanje pripravničkog staža
- raspored radnog vremena (jednokratno, dvokratno, smjenski rad, nejednako mjerni smjenski rad)
- radno mjesto s posebnim uvjetima (sigurnost prometa)
- trajanje stanke.

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

Članak 7.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku s obveznim sadržajem utvrđenim Zakonom o radu.

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

Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Članak 8.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom i načinu izbora novog radnika donosi poslodavac sukladno potrebama posla poslodavca, uz obvezu raspisivanja javnog natječaja za slobodna radna mjesta na koji se mogu javiti i radnici poslodavca.

Raspoređivanje odnosno premještanje radnika na druge poslove ili iste poslove s promjenom mjesta rada, provodi se temeljem pisane suglasnosti nadređenih radnika organizacijskih jedinica poslodavca.

Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom obaviti će se prethodno provjeravanje njegove sposobnosti provedbom selekcijskog intervjua, testiranje znanja iz područja rada i po potrebi psihologijsko testiranje te ako kandidat/radnik na testiranju i intervjuu nije pokazao željene rezultate, poslodavac s njim nema obvezu sklapanja ugovora o radu.

Članak 9.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova za koje je sukladno posebnim propisima iz područja zaštite i sigurnosti na radu utvrđena obveza prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti, poslodavac mora uputiti radnika na liječnički pregled.

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

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

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled i za vrijeme radnog odnosa kad posumnja u njegovu zdravstvenu sposobnost.

Poslodavac mora radniku omogućiti obavljanje liječničkog pregleda u ovlaštenoj specijalističkoj ustanovi za koju se on odluči. Ako se radnik i pored toga što u njegovom mjestu rada ili stanovanja postoji ovlaštena specijalistička ustanova, odluči liječnički pregled obaviti u drugoj specijalističkoj ustanovi, u tom slučaju nema pravo na naknadu troškova.

Troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac, osim ako razlog upućivanja nije krivnja radnika (npr. saznanje poslodavca da je radnik prilikom zasnivanja radnog odnosa prikrilo bolest ili drugu okolnost koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju ugovora o radu, uživanje alkohola ili opojnih droga za vrijeme rada).

Članak 10.

Poslodavac Pravilnikom o organizaciji uređuje strukturu, broj radnika kao i posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, a osobito stručnu spremu, radno iskustvo, posebna znanja, posebne uvjete i drugo, zavisno od vrste i naravi posla.

Ugovor o radu sklopiti će se samo s radnikom koji zadovoljava opće i posebne uvjete određene općim aktom o sistematizaciji radnih mjesta i koji je nakon upućivanja na liječnički pregled zdravstveno sposoban za obavljanje poslova.

2.2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

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

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

2.3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 12.

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

- obavljanju pripravničkog staža
- sezonskom poslu
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika
- privremenom povećanju opsega poslova
- privremenom nedostatku potrebnog broja izvršitelja
- vremenski ograničenoj radnoj sposobnosti radnika
- drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu ili drugim zakonom.

Privremeno nenazočan radnik u smislu ovoga Kolektivnog ugovora je radnik koji je na neplaćenom dopustu, dugotrajnom bolovanju, rodiljnom dopustu, roditeljskom dopustu, očinskom dopustu i radnik koji zbog gubitka zdravstvene sposobnosti (grupe) nije u mogućnosti obavljati poslove iz ugovora o radu te u drugom slučaju zakonom određenog opravdanog odsustvovanja s rada.

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

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti duže od 3 (tri) godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom.

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

2.4. Dužnosti poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom

Članak 13.

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

Prije stupanja radnika na rad, poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu, opasnostima posla kojeg će obavljati te ga opskrbiti sa potrebnim pravilnicima i uputama ako je za njega propisano poučavanje.

Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, ovaj Kolektivni ugovor, pravilnik o radu, pravilnici i upute moraju se na prikladan način učiniti dostupnim radnicima.

Članak 14.

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

Osposobljavanje i provjera osposobljenosti provodi se u skladu s pravilima o zaštiti na radu i drugim odgovarajućim pravilima.

2.5. Probni rad

Članak 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

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

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegovog trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

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

U slučaju da radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor o radu se otkazuje uz otkazni rok od najmanje jedan tjedan.

3. PRIVREMENO OBAVLJANJE DRUGIH POSLOVA

Članak 16.

Ako izvanredne potrebe rada zahtijevaju, radnik je dužan, bez izmjene ugovora o radu privremeno obavljati poslove drugog radnog mjesta koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi ili jedan stupanj više ili niže stručne spreme, posebno u slučajevima:

- privremenog povećanje ili smanjenja opsega posla
- zastoja u obavljanju određenih poslova
- kada je neophodno osiguranje tehnološkog procesa rada
- kvara na sredstvu za rad
- zamjene privremeno nenazočnog radnika
- kada zbog primjene propisa o sigurnosti u prometu ne može obavljati svoje poslove
- u drugim slučajevima kada to zahtijevaju interesi procesa rada.

Radnik se privremeno raspoređuje odlukom poslodavca ili osobe koju on ovlasti pisanom punomoći o privremenom rasporedu na drugo radno mjesto na vrijeme dok se ne otklone razlozi privremenog rasporeda, ali ne duže od tri mjeseca, osim u slučaju alineje 5. ili kada radnik pisanim putem da suglasnost i za duži privremeni raspored i zadržava plaću koja je za njega povoljnija.

U slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika, radniku pripada povoljnija plaća pod uvjetom da je privremeni raspored trajao najmanje 30 (trideset) radnih dana uzastopno.

Članak 17.

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

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

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

Radniku iz stavka 1. ovoga članka mogu biti ponuđeni i poslovi niže stručne spreme do postojanja slobodnog radnog mjesta u okviru njegove stručne spreme.

Ako je radnik odbio ponudu za izmijenjeni ugovor o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela ili, ako kod poslodavca nema slobodnog radnog mjesta na koje bi radnika mogao rasporediti, radnik ima pravo na otpremninu sukladno članku 132. ovoga Kolektivnog ugovora.

4. PRIPRAVNICI

Članak 18.

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

Radni odnos s pripravnikom zasniva se ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Osposobljavanje pripravnika u smislu ovoga Kolektivnog ugovora obuhvaća vrijeme provedeno u propisanom pripravničkom stažu nakon čega pripravnik polaže stručni ispit sukladno odredbama ovog Kolektivnog ugovora.

Radnik koji se kod poslodavca zapošljava s radnim iskustvom u struci, dužan je položiti razlikovni stručni ispit ovisno o stručnoj spremi u roku od 6-12 mjeseci od dana zasnivanja radnog odnosa.

Članak 19.

Duljina staža za pripravnike, čiji rad nije neposredno vezan za sigurnost prometa, određuje se ovisno o stručnoj spremi i to:

- pripravnik sa srednjom stručnom spremom od 3 do 5 mjeseci
- pripravnik s višom stručnom spremom/pripravnik prvostupnik od 5 do 8 mjeseci
- pripravnik s visokom stručnom spremom/magistar struke od 6 do 10 mjeseci.

Duljina pripravničkog staža određuje se ugovorom o radu prema programu stručnog osposobljavanja koji donosi poslodavac u skladu sa specifičnostima pojedinih struka i radnih mjesta, a obuhvaća vrijeme potrebno za osposobljavanje pripravnika za samostalan rad.

Trajanje pripravničkog staža može se produžiti za vrijeme opravdane odsutnosti s rada (bolesti, služenja vojnog roka i sl.) ako je ukupna odsutnost trajala duže od 30 (trideset) dana.

Članak 20.

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

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

Članak 21.

Pripravnik se osposobljava za samostalan rad pod nadzorom mentora kojeg imenuje poslodavac, a koji mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme i zvanje kao i pripravnik te najmanje 2 (dvije) godine radnog iskustva za sve razine stručne spreme.

Ako se radi o pripravničkom stažu izvršnog radnika mentor mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme i zvanje kao i pripravnik te najmanje 2 (dvije) godine radnog iskustva, u skladu s internim aktom poslodavca.

Članak 22.

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

Stručni ispit se polaže pred ispitnim povjerenstvom od 3 (tri) člana koje imenuje poslodavac.

Članovi ispitnog povjerenstva moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju.

Članovi ispitnog povjerenstva moraju imati najmanje 3 (tri) godine radnog iskustva u struci.

Stručni ispit, radnici koji neposredno sudjeluju o obavljanju željezničkog prometa, polažu pred komisijom imenovanom sukladno Zakonu o sigurnosti i interoperabilnosti željezničkog prometa.

5. RADNO VRIJEME

5.1. Radno vrijeme

Članak 23.

Radno vrijeme radnika može biti puno, nepuno, skraćeno koje je izjednačeno s punim radnim vremenom i duže od punog (prekovremeni rad).

Radno vrijeme može biti raspoređeno kao:

- jednokratno
- dvokratno
- u smjenama
- u turnusima
- u nejednakomjernom smjenskom radu.

Nejednakomjerni smjenski rad je rad koji podrazumijeva svakodnevno tijekom mjeseca trajno različite početke i završetke smjena.

Mjesečni raspored radnog vremena na pojedine dane u mjesecu, početak i završetak radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora uređuje se odlukom poslodavca u skladu sa specifičnostima poslovanja, uz savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom ukoliko kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće sukladno Zakonu o radu.

Poslodavac je obavezan objaviti raspored radnog vremena 7 (sedam) dana unaprijed.

Članak 24.

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

- zbog obveznog poučavanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja po odluci poslodavca - 4 sata
- zbog periodičnog i izvanrednog provjeravanja znanja, osim u slučaju ponavljanja ispita - 8 sati
- zbog periodičnog i izvanrednog zdravstvenog pregleda – 8 sati osim u slučaju kada je radnik upućen na izvanredni pregled zbog uživanja alkohola ili drugih opojnih sredstava
- zbog prekida i zastoja u radu koji su utvrđeni zakonom
- zbog pričuve - 8 sati
- zbog rada u tijelima poslodavca, rada u sindikatu ili drugim aktivnostima vezanim za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa - stvarno vrijeme, a najviše kao da je radio (za radnike koji rade u smjenama vrijeme trajanja smjene)

- zbog predviđene stanke u toku dnevnog odmora
- zbog stanke za dojenje djeteta do jedne godine starosti, dva puta dnevno po sat vremena u toku radnog vremena
- zbog predaje posla, tamo gdje je predaja propisana - 15 minuta.

Članak 25.

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

Članak 26.

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 27.

Poslodavac može uvesti klizno radno vrijeme, ako to priroda posla omogućuje sa najviše 60 (šezdeset) minuta odstupanja na početku, odnosno završetku propisanog radnog vremena uz savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom ukoliko kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće sukladno Zakonu o radu.

Članak 28.

U slučaju da radnik radi kraće od punog radnog vremena, radi njege djeteta ili radi njege djeteta sa težim smetnjama u razvoju, početak i završetak radnog vremena utvrdit će se dogovorom između radnika i poslodavca.

5.2. Puno radno vrijeme

Članak 29.

Puno radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.

Puno radno vrijeme iznosi 8 (osam) sati dnevno i ne može biti predviđeno u manjem trajanju ukoliko se ne radi o dvokratnom radnom vremenu.

Radno vrijeme u tjednu raspoređuje se u pravilu u 5 (pet) uzastopnih radnih dana.

Radnici koji rade u smjenama i turnusima mogu raditi najviše 12 (dvanaest) sati.

Članak 30.

Smjena radnika je ukupno vrijeme od dolaska radnika na posao do odlaska s posla, kada je radnik na raspolaganju poslodavcu i izvršava svoje radne obveze iz ugovora o radu.

Radno vrijeme u smjeni obuhvaća vrijeme u obavljanju sljedećih poslova:

- vrijeme rada u smjeni
- stanka tijekom rada
- vrijeme predaje posla radnika kod kojih je predaja posla propisana.

Članak 31.

Izvršni radnici mogu raditi u smjeni najviše 12 (dvanaest) sati.

Izvršnim radnicima u smislu ovoga Kolektivnog ugovora smatraju se radnici koji neposredno sudjeluju u obavljanju željezničkog prometa i obavljaju poslove vezane uz sigurnost željezničkog sustava.

Radno vrijeme u smjeni izvršnih radnika obuhvaća vrijeme u obavljanju sljedećih poslova:

- rad na pripremi i rad na raspriposla (primanje i predaja posla)
- rad na željezničkom vozilu
- rad na razmještanju vozila (manevra)
- vrijeme prekida do dva sata tijekom trajanja smjene
- reži vožnja,
- vrijeme od javljanja na rad po rasporedu do stvarnog početka rada kod kašnjenja planiranog vlaka
- rad na kolodvoru i na pruzi po utvrđenom rasporedu rada
- vrijeme provedeno u obvezatnoj pričuvi
- u slučaju otkaza vlaka vrijeme predviđenog trajanja smjene turnusom, a za koje je osoblje vlaka na raspolaganju nadzornim radnicima, izuzev trajanja smjene koja započinje iz obrtne jedinice ako je u obrtnoj jedinici predviđen odmor
- vrijeme poslije 10 (deset) sati odmora provedenog u obrtnom kolodvoru, ako osoblje vlaka radi u interoperabilnom prometu, odnosno u nacionalnom prometu u pravilu 8 (osam) sati do iznimno 10 (deset) sati zbog potrebe tehnološkog procesa rada.

Pod radnim vremenom koje se ne planira, ali se vodi kao radno vrijeme, ulazi i vrijeme provedeno:

- na čekanju zamjene nakon isteka smjene
- vrijeme putovanja u reži vožnji po dobivenoj smjeni
- vrijeme putovanja u vožnji službenim automobilom.

5.3. Nepuno radno vrijeme

Članak 32.

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

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno, osim u slučaju koji je propisan Zakonom o radu.

Radno vrijeme na određenim radnim mjestima može iznositi i manje od 40 (četrdeset) sati tjedno (nepuno radno vrijeme), ako je došlo do smanjenja obujma posla, kao i u drugim slučajevima kada to zahtijeva organizacija rada ili je priroda poslova i radnih zadataka takva da nema potrebe da radnik radi u punom radnom vremenu.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti organiziran u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Poslodavac je dužan uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom koji predstavlja grupaciju radnika kod koje se uvodi nepuno radno vrijeme, dogovoriti o kojem se radnom mjestu i nepunom radnom vremenu radi.

5.4. Prekovremeni rad

Članak 33.

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

Prekovremeni rad ne može trajati duže od osam sati tjedno i može se preraspodijeliti unutar jednog mjeseca.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 32 (trideset i dva) sata mjesečno niti duže od 250 (dvjesto pedeset) sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih osoba.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Sati rada koji se ostvare s osnova bolovanja i plaćenog dopusta u vremenu iza 25. u mjesecu, ne mogu biti plaćeni kao prekovremeni sati, već se prebacuju u sljedeći mjesec.

Članak 34.

Pored ograničenja određenih pozitivnim propisima o zabrani prekovremenog rada, poslodavac ne smije zahtijevati od radnika da radi u prekovremenom radu u slučajevima:

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

Pored propisane zabrane prekovremenog rada izvršni radnik nije dužan raditi u prekovremenom radu, jer radi na poslovima na kojima se staž računa sa uvećanim trajanjem.

5.5. Noćni rad

Članak 35.

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

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

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

Izvršni radnik ne može raditi više od dvije noćne smjene uzastopno.

Ako izvršni radnik tijekom godine radi više od jedne trećine svog radnog vremena u vremenu noćnog rada, radno vrijeme prilikom utvrđivanja dnevnog rasporeda ne smije trajati duže od 8 (osam) sati.

5.6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 36.

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

Preraspodjela radnog vremena je mjesečna.

Broj sati pri prelasku u drugi mjesec (najviše do 10 sati) može se računati u tekući ili naredni mjesec ovisno o mjesečnom broju sati.

5.7. Pripravnost

Članak 37.

Odlukom poslodavca, zbog odvijanja tehnološkog procesa rada, radniku se može za vrijeme vikenda, blagdana i neradnih dana odrediti pripravnost kod kuće.

Vrijeme vikenda računa se sat vremena nakon utvrđenog završetka rada u petak do sat vremena prije početka rada u ponedjeljak, a vrijeme blagdana računa se sat vremena od završetka radnog vremena radnog dana koji prethodi blagdanu do sat vremena prije početka rada u sljedećem radnom danu. Radnici koji ostvaruju sate pripravnosti ako obavljaju redovne poslove za vrijeme vikenda, ti sati im ne ulaze u sate pripravnosti.

Radnik tijekom jednog mjeseca može biti pripravan kod kuće najviše 140 (sto četrdeset) sati.

Način, organizacija i provedba pripravnosti kod kuće regulirat će se posebnom odlukom poslodavca.

Sati pripravnosti kod kuće ne ulaze u efektivno radno vrijeme. Sati provedeni za vrijeme pripravnosti u obavljanju posla ulaze u efektivno radno vrijeme. Radnik ostvaruje pravo na dodatke na plaću. Tako ostvareni sati mogu se mjesečno preraspodijeliti i ne plaćaju se kao prekovremeni rad.

6. ODMORI I DOPUSTI

6.1. Odmor tijekom dnevnog rada (stanka)

Članak 38.

Radnik ima pravo na odmor u tijeku dnevnog rada, stanku u trajanju od 30 (trideset) odnosno 60 (šezdeset) minuta ovisno o dužini smjene.

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

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

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

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

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

Kada tehnologija rada na terenu ne dopušta prekid rada pa iz tih razloga radnik ne može koristiti stanku tijekom rada, vrijeme predviđeno za stanku 30 ili 60 minuta dopisuje se predviđenom radnom vremenu i ulazi u mjesečni fond sati.

Vrijeme odmora tijekom rada smatra se vremenom provedenim na radu.

6.2. Dnevni odmor

Članak 39.

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

Iznimno, pomoćnik strojovođe ako koristi odmor izvan svoje organizacijske jedinice odmor može trajati kraće od 12 (dvanaest) sati, ali ne kraće od 6 (šest) sati u unutarnjem prometu.

6.3. Tjedni odmor

Članak 40.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 (dvadesetčetiri) sata kojem se pribraja odmor iz članka 39. stavka 1. ovoga Kolektivnog ugovora.

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

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

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

6.4. Godišnji odmor

Članak 41.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 (dvadeset) dana.

Ukupni broj radnih dana dobiva se da se minimalnom broju dana godišnjeg odmora (20) pridodaju dani koji proizlaze iz kriterija iz članka 43. ovoga Kolektivnog ugovora.

Maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 25 dana.

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

Članak 42.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje:

- prema uvjetima rada
- prema stručnoj spremi
- prema dužini radnog staža
- prema posebnim socijalnim uvjetima
- prema godinama starosti.

Članak 43.

Na početnu osnovicu iz članka 41. st. 1. ovoga Kolektivnog ugovora dodaju se dani godišnjeg odmora primjenom sljedećih kriterija:

1. Prema uvjetima rada
 - rad na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada 3 dana
 - noćni rad 2 dana
2. Stručna sprema
 - radnik koji ima nižu stručnu spremu ili osnovnu školu 1 dan
 - radnik koji ima srednju stručnu spremu 2 dana
 - radnik koji ima višu stručnu spremu 3 dana
 - radnik koji ima visoku stručnu spremu 4 dana
3. Radni staž
 - 21-30 godina 1 dana
 - preko 30 godina 2 dana
4. Posebne socijalne uvjete
 - roditelj za svako dijete do 7 godina starosti, ukoliko ostvaruje poreznu olakšicu zbog uzdržavanja djeteta 2 dana
 - samohrani roditelj s jednim djetetom do 12 god starosti 2 dana
 - samohrani roditelj s dvoje ili više djece do 12 god starosti 3 dana
 - invalid rada, invalid Domovinskog rata, invalid civilna žrtva rata i radnik s tjelesnim oštećenjem iznad 50% 3 dana
 - roditelj djeteta sa težim smetnjama u psihofizičkom razvoju 3 dana

Radnik je činjenice iz prethodnog stavka dužan dokumentirati poslodavcu odgovarajućom potvrdom.

Broj dana godišnjeg odmora s osnova posebnih socijalnih uvjeta kumulativno se ne zbraja, izuzev alineja 4.

5. Godine života

- preko 40 godina 1 dan

Članak 44.

Vrijeme u kojemu radnik tijekom godine koristi godišnji odmor određuje se planom korištenja godišnjeg odmora koji donosi poslodavac krajem godine za sljedeću godinu, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom ukoliko kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, vodeći računa da pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora mora uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Članak 45.

Tijekom godine može se u iznimnim slučajevima u interesu poslodavca odstupiti od utvrđenog plana korištenja godišnjeg odmora zbog neodgodiva obavljanja hitnih i značajnih poslova.

U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka radnik je dužan prekinuti započeto korištenje godišnjeg odmora, s time da ga ima pravo nastaviti čim prestane razlog zbog kojega je odmor prekinut.

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

Članak 46.

Korištenje godišnjeg odmora, prekida se nastupom bolovanja, plaćenog dopusta, roditeljskog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta, vojne službe, na opravdani zahtjev poslodavca, na opravdani zahtjev radnika te u drugim slučajevima koji se nisu mogli predvidjeti prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Po isteku prekida godišnjeg odmora iz prethodnog stavka, radnik nastavlja koristiti započeti godišnji odmor.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Članak 47.

Godišnji odmor koristi se u kalendarskoj godini u kojoj pripada radniku.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dijelovima, odnosno prenijeti godišnji odmor u sljedeću kalendarsku godinu i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje 2 (dva) tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 (dva) tjedna.

Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

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

Članak 48.

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

Članak 49.

U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

6.5. Dobrovoljno davanje krvi

Članak 50.

Radnik, dobrovoljni davatelj krvi po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, uz naknadu plaće kao da je radio.

Radnik je dužan najmanje 3 (tri) dana ranije prije davanja krvi obavijestiti neposredno nadređenog radnika o svojoj namjeri.

6.6. Plaćeni dopust

Članak 51.

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust do ukupno 7 radnih dana godišnje), s tim da u pojedinim slučajevima ostvaruje sljedeća prava:

- | | |
|-----------------------------------|---------------|
| • sklapanje braka djeteta | 2 radna dana |
| • preseljenja | 1 radni dan |
| • smrt roditelja bračnog druga | 1 radni dan |
| • rođenje djeteta | 3 radna dana |
| • sklapanje braka | 3 radna dana |
| • smrt člana uže obitelji | 5 radnih dana |
| • elementarne nepogode | 5 radnih dana |
| • teška bolest člana uže obitelji | 3 radna dana |
| • | |

Iznimno, radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju preko 7 (sedam) radnih dana tijekom kalendarske godine, ukoliko nastupi slučaj iz alineje 6. i 7. prethodnog stavka.

Članom uže obitelji iz stavka 1. ovoga 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 maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida i radnik koristi plaćeni dopust.

Pravo na plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka ostvaruje radnik koji je poslodavcu dostavio odgovarajuću dokumentaciju.

Plaćeni dopust koristi se isključivo u vrijeme nastupa okolnosti, na temelju kojih se stječe pravo na plaćeni dopust, izuzev kada se pravo veže uz izlazak roditelje iz bolnice te u slučaju elementarne nepogode.

Članak 52.

U slučaju pregaženja, naleta na cestovno vozilo ili drugih izvanrednih događaja gdje je došlo do stradavanja osoba, pomoćnik strojovođe ako zaposjeda vodeće vozilo, pored prava na plaćeni dopust iz članka 51. ovoga Kolektivnog ugovora ima pravo koristiti 5 (pet) dana plaćenog dopusta.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa, vrijeme plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu, ali ostvareni sati ne mogu biti plaćeni kao prekovremeni rad.

6.7. Neplaćeni dopust

Članak 53.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Ako je poslodavac odobrio radniku neplaćeni dopust duži od 60 (šezdeset) radnih dana, privremeno će na upražnjeno radno mjesto zaposliti novog radnika na određeno vrijeme do povratka radnika koji će koristiti neplaćeni dopust.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom o radu ili ovim Kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno.

7. OBRAZOVANJE RADNIKA I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Članak 54.

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

Poslodavac može, u skladu s mogućnosti i potrebama rada, uputiti radnika na školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje u Republici Hrvatskoj.

Vrijeme provedeno na osposobljavanju ulazi u radno vrijeme i izvršni radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao da je radio pod uvjetom da redovito prisustvuje školovanju.

Ako radnik putuje na školovanje, uz svakodnevni povratak kući ima pravo na nalog za službeno putovanje, a ako se ne vraća kući, ostvaruje pravo na dnevnicu sukladno članku 121. ovoga Kolektivnog ugovora.

Ako se radnik doškoluje za vlastite potrebe uz rad, poslodavac mu nema obvezu ponuditi ugovor o radu za novostečeno zanimanje.

Članak 55.

Ako poslodavac uputi radnika na školovanje, osposobljavanje ili prekvalifikaciju iz rada, a koje je organizirano tijekom radnog vremena, tada se vrijeme školovanja, osposobljavanja ili prekvalifikacije računa u puno radno vrijeme i radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao da je radio pod uvjetom da redovito prisustvuje školovanju.

Ako poslodavac uputi radnika na školovanje, prekvalifikaciju iz rada koja je organizirana izvan radnog vremena, a radnik je oslobođen od obveze dolaska na posao, vrijeme provedeno na školovanju, prekvalifikaciji, ulazi u mjesečni fond sati radnika.

Ako radnik putuje na školovanje uz svakodnevni povratak kući ima pravo na nalog za službeno putovanje.

Članak 56.

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

Članak 57.

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

Pravo da školovanje odbiju, imaju:

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

Članak 58.

Poslodavac će sukladno svojim potrebama i financijskim mogućnostima omogućiti radnicima redovno osposobljavanje za tekući proces rada na seminarima ili drugim oblicima obrazovanja.

Poslodavac može primiti na stručnu praksu učenike i studente iz škola i fakulteta za sva zanimanja koja su poslodavcu potrebna u obavljanju djelatnosti.

8. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 59.

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

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

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac.

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

Poslodavac, osoba iz stavka 3. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljaju svojih poslova sazna osobne podatke radnika te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

9. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 60.

Postupak zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja prilikom obavljanja poslova provodi se na način kako je to propisano odredbama Zakona o radu i Pravilnika o radu.

10. PRESTANAK UGOVORA O RADU

10.1. Način prestanka ugovora o radu

Članak 61.

Ugovor o radu prestaje na načine kako je to određeno Zakonom o radu.

10.2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 62.

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i mora sadržavati datum prestanka ugovora o radu i odredbe o rješavanju međusobnih prava i obveza.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i poslodavac.

10.3. Otkaz ugovora o radu

Članak 63.

Ugovor o radu mogu otkazati radnik i poslodavac.

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu dužan je prethodno se savjetovati s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom ukoliko kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće sukladno Zakonu o radu odnosno sindikatom u slučajevima predviđenim odredbama Zakona o radu.

10.4. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 64.

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

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

Članak 65.

Poslodavac, kod kojeg bi u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika, dužan je pravodobno i na način propisan Zakonom o radu, savjetovati se s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

U višak radnika iz stavka 1. ovoga članka ubrajaju se radnici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca.

Poslodavac je dužan, radi provođenja obveze savjetovanja, radničkom vijeću u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih bi mogla prestati potreba za radom radnika, broju ukupno zaposlenih radnika, broju, zvanju i poslovima radnika za čijim bi radom mogla prestati potreba, kriterijima izbora takvih radnika, iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima te mjerama koje je poduzeo radi zbrinjavanja viška radnika.

Tijekom postupka savjetovanja s radničkim vijećem, poslodavac je dužan razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravan prestanak potrebe za radom radnika.

Članak 66.

Ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga, višak su radnici kojima je sistematizacijom radnih mjesta ukinuto radno mjesto, kao i radnici koji imaju sklopljen ugovor o radu za radna mjesta na kojima je zbog smanjenja opsega poslova smanjen broj izvršitelja.

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

Poslodavac će pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora iz prethodnog stavka uzeti u obzir i druge kriterije kao što je kvaliteta rada, odgovornost, točnost i urednost u radu.

Poslodavac mora konkretno naznačiti koje je radnike uzeo u obzir i kojim se kriterijima rukovodio prilikom utvrđivanja viška radnika.

Članak 67.

Po stupanju na snagu Pravilnika o organizaciji kojim je zbog tehnološkog procesa rada došlo do ukidanja radnog mjesta i/ili smanjenja broja izvršitelja na pojedinom radnom mjestu, čime je određeni broj radnika utvrđen tehnološkim/kolektivnim viškom, obveza je poslodavca:

- izraditi prijedlog liste tehnološkog/kolektivnog viška radnika te istu uputiti na savjetovanje radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku ukoliko kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sukladno odredbama Zakona o radu
- po provedenom savjetovanju iz prethodne točke izraditi konačnu listu tehnološkog/kolektivnog viška radnika te izvijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i provesti postupak sukladno odredbama Zakona o radu
- obavijestiti radnike pisanim putem da se nalaze na listi tehnološkog viška/kolektivnog viška
- radnicima na listi tehnološkog/kolektivnog viška radnika ponuditi sporazumni prestanak ugovora o radu na prijedlog poslodavca.

Članak 68.

Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu zbog radnikove nemogućnosti da uredno izvršava svoje obveze iz radnog odnosa (osobno uvjetovani otkaz) ili ako radnik krši obveze iz radnog odnosa, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu (pisanim putem ili usmeno na zapisnik), osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

10.5. Redoviti otkaz radnika

Članak 69.

Za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu otkazni rok je do 30 (trideset) dana ako se radnik i poslodavac nisu sporazumjeli drugačije.

10.6. Izvanredni otkaz

Članak 70.

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

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

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

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza, ako je nastala šteta učinjena s namjerom ili krajnjom nepažnjom.

10.7. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 71.

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

10.8. Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 72.

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

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

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

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

Članak 73.

Otkaz mora imati pisani oblik i biti obrazložen. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačanje njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, privremene neposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili probesionalne bolesti te vršenja dužnosti i prava državljanja u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusa te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

10.10. Otkazni rok

Članak 74.

Otkazni rok traje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz prethodnog stavka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje osam sati tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Radniku kojemu se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. ovoga članka.

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

10.11. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Članak 75.

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

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

O namjeri otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu poslodavac je dužan provesti savjetovanje s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom, ukoliko kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće na zakonom propisani način.

U slučaju da je radnik odbio prihvatiti izmijenjeni ugovor o radu, zadržava pravo na otpremninu u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca, ali ne više o šest prosječnih mjesečnih plaća koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Članak 76.

Radnik koji prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost otkaza ugovora o radu iz članka 75. ovoga Kolektivnog ugovora.

Članak 77.

U slučaju potrebe promjene ugovora o radu poslodavac može radniku ponuditi novi ugovor o radu s promijenjenim uvjetima te, ako ga radnik u roku od osam dana prihvati, isti se smatra sklopljenim.

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

Ako radnik ne prihvati ponuđeni ugovor iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je obvezan provesti postupak sukladno članku 75. ovoga Kolektivnog ugovora.

11. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 78.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi poslodavac ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

Članak 79.

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

Članak 80.

Dostavu odluka o otkazu ugovora o radu, potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku, poslodavac obavlja neposrednom predajom pismena radnika na radnom mjestu, uz naznaku datuma predaje pismena i uz potpis radnika da je pismeno primio ili dostavu poslodavac može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio, odnosno da ih je radnik primio.

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

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

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

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

Članak 81.

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

12. NAKNADA ŠTETE

12.1. Odgovornost radnika

Članak 82.

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

Namjera postoji kada je radnik znajući i hotimice prouzročio štetu svojom radnjom ili propuštanjem.

Krajnja nepažnja postoji kad radnik nije upotrijebio ni onu pažnju koju bi upotrijebio svaki prosječno pažljivi radnik.

Članak 83.

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

Odgovornost za dio štete iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje nadređeni radnik organizacijske jedinice, a po potrebi se može uključiti Povjerenstvo za štete imenovano od strane reprezentativnog sindikata i poslodavca.

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

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

Članak 84.

Visina štete utvrđuje se na temelju tržišne vrijednosti stvari na dan nastanka štete. Procjena vrijednosti oštećene stvari obavlja se putem vještačenja.

12.2. Odgovornost poslodavca

Članak 85.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom ili povredom prava iz radnog odnosa, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

12.3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 86.

Potraživanja naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri (3) godine računajući od dana saznanja za štetu i počinitelja.

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

13. PRIVREMENA ZABRANA OBAVLJANJA POSLOVA

Članak 87.

U slučaju primjene sigurnosne mjere kada se radniku privremeno mora zabraniti obavljanje njegovih poslova zbog utvrđivanja činjeničnog stanja radi sprečavanja daljnjeg nanošenja štete poslodavcu ili kada se radniku koji obavlja poslove na kojima neposredno sudjeluje u obavljanju željezničkog prometa mora privremeno zabraniti obavljanje takvih poslova, ako se ugovor o radu ne raskida izvanrednim otkazom, radnika se privremeno raspoređuje na drugo radno mjesto, ali ne duže od 30 dana.

Za vrijeme privremenog rasporeda na drugo radno mjesto sukladno odredbama ovoga Kolektivnog ugovora radnik ima pravo na plaću radnog mjesta na koje je privremeno raspoređen.

Poslodavac radnika raspoređuje na poslove u okviru njegove stručne sprema, a privremeno ako nema takvo slobodno radno mjesto, može ga rasporediti na poslove za koje se zahtjeva stručna sprema niža za jedan stupanj od one koju ima.

Ako radnik bude oslobođen odgovornosti ili ako se ustanovi da nije bilo uvjeta za zabranu obavljanja poslova ili privremenog udaljenja s njegovog radnog mjesta, radnik ima pravo na razliku plaće i svih pripadajućih dodataka i naknada koje bi ostvario da je radio na svom radnom mjestu, a koje proizlaze iz ovoga Kolektivnog ugovora.

14. PRIVREMENO UDALJENJE RADNIKA

14.1. Privremeno udaljenje radnika

Članak 88.

Poslodavac može radnika privremeno udaljiti iz Društva zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa i zbog razloga koji proizlaze iz pozitivnih propisa kojima se uređuje sigurnost željezničkog prometa.

Ako radnik sam izjavi da nije sposoban za obavljanje posla, udaljenje traje do kraja smjene.

Privremeno udaljenje iz prethodnog stavka traje do okončanja postupka za utvrđivanje skrivljenog ponašanja radnika, a najdulje trideset (30) dana.

O privremenom udaljenju radnika iz Društva poslodavac ili od njega ovlaštena osoba dužan je donijeti Odluku u pisanom obliku s obrazloženjem razloga za isto u roku do 3 (tri) radna dana od trenutka udaljenja radnika.

Smatra se da je radnik privremeno udaljen iz Društva i kada se nalazi u pritvoru do kojeg je došlo u svezi s radnim zadatkom.

Ako se radnik udaljuje zbog sumnje da je pod utjecajem droga, psihoaktivnih sredstva, alkohola ili ako odbije pristupiti alkokotestiranju, udaljenje traje do kraja smjene.

Od trenutka udaljenja do kraja smjene, radnik ne ostvaruje pravo na plaću, a radnik izvršne službe ne može započeti ponovo obavljati poslove u izvršnoj službi dok nije obavio liječnički pregled o vlastitom trošku. Ako se na temelju ocjene ovlaštene zdravstvene ustanove radnik proglasi privremeno nesposobnim za obavljanje poslova radnog mjesta, poslodavac ga može rasporediti i na poslove niže stručne sprema. Udaljenje može trajati dok radnik ponovno ne bude zdravstveno sposoban.

Za vrijeme privremenog udaljenja radnika iz Društva poslodavac ili od njega ovlaštena osoba može radnika privremeno rasporediti na drugo radno mjesto u okviru njegove stručne sprema, a ako nema takvo slobodno radno mjesto može ga rasporediti na poslove za koje se zahtjeva stručna sprema niža za jedan stupanj od one koju ima. Radnik ima pravo na plaću radnog mjesta na koje je privremeno raspoređen, osim ako je na temelju ocjene ovlaštene zdravstvene ustanove nesposoban za obavljanje određenih poslova, kada ima pravo na povoljniju plaću.

Članak 89.

Ako se radnik izvršne službe privremeno udalji od obavljanja poslova zbog osnovane sumnje da je nepažnjom ili na bilo koji drugi način prouzročio izvanredni događaj, za vrijeme privremenog udaljenja prema odluci o udaljenju, poslodavac ga privremeno raspoređuje na neke druge poslove.

Privremeno udaljenje traje do konačnog utvrđivanja stanja ili donošenja odluke o odgovornosti radnika.

Utvrđivanje stanja i donošenje odluke ne smije trajati duže od 30 (trideset) dana, a radniku kojem se dokaže skrivljeno ponašanje, udaljenje od obavljanja njegovih poslova ne može trajati duže od 6 (šest) mjeseci.

Za vrijeme utvrđivanja stanja i do donošenja odluke o odgovornosti radnika, radnik se privremeno raspoređuje na druge poslove bez izmjene ugovora o radu u okviru njegove stručne spreme, a ako mu se dokaže krivnja, može se rasporediti na poslove za koje se zahtjeva stručna sprema niža za jedan stupanj od stručne sprema koju radnik ima.

Članak 90.

Radnici koji nadziru i kontroliraju rad radnika kod poslodavca, o svim uočenim nepravilnostima obavještavaju svog neposredno nadređenog radnika koji na osnovu utvrđenog činjeničnog stanja donosi odluku o privremenom udaljenju radnika.

Radnik može biti udaljen usmenim ili pisanim nalogom.

Ako poslodavac ima namjeru radnika privremeno rasporediti na drugo radno mjesto, dužan mu je u roku od 3 (tri) radna dana uručiti pisani nalog o udaljenju uz navođenje razloga udaljenja te izdati rješenje o privremenom obavljanju poslova drugog radnog mjesta.

Članak 91.

Ako radnik bude oslobođen odgovornosti ili ako se ustanovi da nije bilo uvjeta za zabranu obavljanja poslova ili privremenog udaljenja s njegovog radnog mjesta, radnik ima pravo na razliku plaće i svih pripadajućih dodataka i naknada koje bi ostvario da je radio na svom radnom mjestu, a koje proizlaze iz ovoga Kolektivnog ugovora.

Članak 92.

Ako se radnik nalazi u pritvoru do kojeg nije došlo u svezi s radnim zadatkom, nakon 5 (pet) dana poslodavac će pokrenuti postupak raskida ugovora o radu.

15. PLAĆA

15.1. Plaća za obavljeni rad radnika

Članak 93.

Plaća radnika je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću i pripadajuće naknade u iznosu utvrđenom ovim Kolektivnim ugovorom.

Doprinosi, porezi i prireze obračunava i uplaćuje poslodavac.

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

Članak 94.

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

Članak 95.

Plaću radnika čine osnovna odnosno ugovorena plaća, dodaci na plaću i ostali primici.

Pod osnovom plaćom radnika u smislu ovoga Kolektivnog ugovora podrazumijeva se plaća prema cijeni sata rada za određeno radno mjesto, uvećana za postotak po osnovi izvršenih godina radnog staža. Za radna mjesta, za koja nije utvrđena osnovna plaća temeljem cijene sata rada, osnovna plaća je ugovorena temeljem koeficijenta za određeno radno mjesto. Visina osnovice radnog mjesta na koeficijentu utvrdit će se posebnom odlukom Uprave.

Cijene sata rada i koeficijenti za određena radna mjesta utvrđeni su u Prilogu 1.

Radniku pripada dodatak za radni staž kod poslodavca za svaku izvršenu godinu staža kod poslodavca u visini od 0,5%.

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

Dodatak na radni staž iz stavka 4. ovoga članka izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta pomnoži sa 0,5% za svaku izvršenu godinu radnog staža kod poslodavca.

Pod dodacima na plaću i ostalim primicima radnika podrazumijevaju se uvećanja plaće koja se reguliraju ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 96.

Radniku koji se prvi put zapošljava kod poslodavca, nakon isteka probnog rada i položenog stručnog ispita, osnovna cijena sata rada njegovog radnog mjesta uvećava se za 10% do izvršenih 20 (dvadeset) godina radnog staža.

Radniku koji se prvi put zapošljava kod poslodavca ili je već zaposlen kod poslodavca, a ima određeni broj godina radnog staža, ali manje od 20 (dvadeset) godina radnog staža, osnovna cijena sata rada njegovog radnog mjesta se uvećava do cijene sata rada koju bi radnik ostvarivao da ima izvršenih 20 (dvadeset) godina radnog staža.

Radnici iz stavka 1. i 2. ne ostvaruju pravo na postotak po osnovi izvršenih godina radnog staža do izvršenih dvadeset godina radnog staža. Nakon izvršenih dvadeset godina radnog staža radnici ostvaruju pravo na postotak po osnovi stvarno izvršenih godina radnog staža.

Članak 97.

Osnovna plaća radnika utvrđuje se temeljem sljedećih osnova i mjerila:

- složenosti poslova radnog mjesta
- odgovornosti za obavljene poslove
- uvjeta rada
- opsega poslova.

Članak 98.

Cijena sata rada radnika bez uvećanja za postotak po osnovi izvršenih godina radnog staža ugovara se i utvrđuje kolektivnim pregovaranjem, posebno za svako radno mjesto.

Promjene cijena sata rada i koeficijenata za sva radna mjesta, izuzev radnih mjesta iz Priloga 3. koja će Uprava odrediti posebnom odlukom, dogovaraju se kroz kolektivno pregovaranje i ne mogu se odrediti jednostranom odlukom Uprave.

Poslodavac može, ovisno o opsegu rada, promijeniti način rangiranja određenih radnih mjesta po kolodvorima iz Priloga 2. ovoga Kolektivnog ugovora uz prethodno

savjetovanje s reprezentativnim sindikatom i sklapanje posebnog sporazuma između poslodavca i reprezentativnog sindikata.

Cijena sata rada radnika za radna mjesta navedena u Prilogu 2. uvećava se za 0,20 eura/sat.

15.2. Zaštita plaće radnika s utvrđenim smanjenjem radne sposobnosti, neposrednom opasnosti od smanjenja radne sposobnosti i gubitkom zdravstvene sposobnosti

Članak 99.

Radnik, osim radnika kojima je plaća utvrđena koeficijentom, ima pravo zadržati plaću iz dosadašnjeg ugovora o radu, ako u trenutku promjene ugovora o radu u pogledu drugog radnog mjesta ima dvadeset godina radnog staža na poslovima na kojima neposredno sudjeluje u obavljanju željezničkog prometa, odnosno na poslovima s posebnim uvjetima rada (uključujući staž osiguranja s uvećanim trajanjem i posebni staž ostvaren u Domovinskom ratu), u sljedećim slučajevima:

a) radnik koji ima utvrđeno smanjenje radne sposobnosti prema rješenju nadležnog tijela

b) radnik kod kojeg postoji neposredna opasnost od smanjenja radne sposobnosti prema rješenju nadležnog tijela

c) radnik zbog gubitka zdravstvene sposobnosti kojem je svjedodžbom zdravstvene ustanove utvrđen trajni gubitak radne sposobnosti za dosadašnje radno mjesto, a nadležno tijelo u provedenom postupku nije mu priznalo profesionalnu nesposobnost za rad odnosno neposrednu opasnost od smanjenja radne sposobnosti.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka obvezno se upisuje kod svake promjene ugovora o radu ili sklapanja aneksa ugovora o radu.

Članak 100.

Ako se plaća radnog mjesta iz dosadašnjeg ugovora o radu prema kojemu je radnik ostvario pravo iz članka 99. ovoga Kolektivnog ugovora promijeni, ovaj radnik ima pravo na plaću koja je za njega povoljnija.

15.3. Plaća pripravnika

Članak 101.

Cijena sata radnika pripravnika iznosi 90% od cijene sata rada radnog mjesta za koje poslove se pripravnik osposobljava.

Cijena sata izvršnog radnika koji se za vrijeme rada priprema za polaganje stručnog ispita za druge poslove iznosi 90% od cijene sata radnog mjesta za koje poslove se izvršni radnik osposobljava.

15.4. Stimulacija

Članak 102.

Za uspješnost u radu radnici mogu ostvariti pravo na stimulatívni dio plaće.

Elementi za ostvarivanje stimulatívno dijela plaće radnika su: količina, kvaliteta i pravovremenost izvršenih radnih zadataka u skladu sa danim uputama i nalogima, obavljanje dodatnih poslova uz svoje redovne poslove, postupanje sa sredstvima za rad, doprinos radnika u racionalnosti i učinkovitosti poslovanja te u slučajevima sprječavanja nastanka štete za poslodavca.

Ako radnik ostvaruje pravo na stimulativni dio plaće s osnova sprječavanja nastanka štete za poslodavca, dužan je pisanim putem obavijestiti neposredno nadređenog radnika o spriječenju šteti.

Visina stimulativnog dijela plaće utvrđuje se u rasponu od 100,00 do 300,00 eura u neto iznosu koji se prilikom obračuna plaće pretvara u bruto iznos.

Odluku o visini stimulativnog dijela plaće za pojedinog radnika organizacijske jedinice predlaže voditelj organizacijske jedinice, šef organizacijske jedinice i direktor poslovnog područja.

Konačnu odluku o pravu na isplatu stimulativnog dijela plaće donosi Uprava Društva i o tome obavještava reprezentativni sindikat.

16. DODACI PLAĆE

Članak 103.

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

Članak 104.

Plaća radniku uvećava se za:

- | | |
|---|-----|
| • rad noću | 50% |
| • prekovremeni rad | 50% |
| • rad nedjeljom | 50% |
| • rad subotom | 25% |
| • rad na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom | 50% |
| • rad na dan Uskrsa | 50% |
| • rad na radnom mjestu planer teretnog prijevoza u Regionalnom području HŽ Cargo Zapad (Rijeka) zbog specifičnosti i opsega poslova na sve sate u smjeni | 10% |
| • rad na radnom mjestu nadzornik vuče u Regionalnom području HŽ Cargo Zapad (Rijeka) ako se obavljaju i poslovi Glavnog planera za vučna vozila i strojno osoblje, na sve sate u smjeni | 10% |
| • posebno stresan posao kod radnog mjesta pomoćnik strojovođe | 10% |
| • rad na radnom mjestu pomoćnik strojovođe ako se obavljaju dodatni poslovi otkvačivanja i zakvačivanja na vlaku | 14% |
| • rad na radnom mjestu manevrist I/II ako se obavljaju i dodatni poslovi rukovatelja manevre | 10% |
| • rad na radnom mjestu pregledač vagona I/II ako se obavljaju i dodatni poslovi radnog mjesta transportni komercijalist I/II | 10% |
| • rad na radnom mjestu pregledač vagona I/II ako se obavljaju i dodatni poslovi radnog mjesta manevrist ili rukovatelj manevre | 10% |
| • rad na radnom mjestu pregledač vagona I/II za svaki izmijenjeni kočioni umetak – 1,80 eura bruto po izmijenjeno kočionom umetku | |

Dodatak se obračunava kumulativno kada radnik obavlja jednu, dvije ili više radnji iz prethodnog stavka. Svaki pojedinačni dodatak u smjeni može se obračunavati samo jednom u smjeni.

Članak 105.

Ako se ukaže potreba da radnik uz svoje redovne poslove obavlja i dodatne poslove drugog radnog mjesta, ima pravo na povećanje plaće u visini 10% za odrađene sate u mjesecu.

Članak 106.

Ako se ukaže potreba da izvršni radnik obavlja dodatne poslove, izuzev poslova koji su definirani u članku 104. ovoga Kolektivnog ugovora naknadu za obavljanje tih poslova, poslodavac i reprezentativni sindikat dogovaraju posebnim sporazumom.

Ako se sporazum ne može postići, uvećava se cijena sata te smjene za 14% i predstavlja bruto iznos.

Članak 107.

Kada se radnik odazove na poziv na rad u svoje slobodno vrijeme, uvećava mu se plaća za sate provedene na radu za 10% i predstavlja bruto iznos.

Izvršnom radniku kada se zbog aviziranja mijenja početak radnog vremena za više od 120 minuta ili ako se izuzetno prekorači planirano radno vrijeme više od 60 minuta, uvećava se cijena sata te smjene za 14% i predstavlja bruto iznos.

Članak 108.

Kada radnik, pored redovitog posla, obavlja i poslove mentora, za sate mentorstva ima pravo na dodatak plaće u visini 20% od osnovne plaće radnog mjesta radnika koji se osposobljava, bez obzira na broj radnika.

Kada izvršni radnik, pored redovitog posla, obavlja i poslove mentora, odnosno nadzire rad radnika pod nadzorom, za sate mentorstva, odnosno nadzora ima pravo na dodatak plaće u visini 20% od osnovne plaće radnog mjesta radnika koji se osposobljava ili nadzire, bez obzira na broj radnika.

Za vrijeme odsutnosti s rada (godišnji odmor, bolovanje, plaćeni i neplaćeni dopust i sl.) mentora ili pripravnika, mentoru ne pripada pravo na povećanje plaće po osnovi mentorstva.

17. NAKNADE PLAĆE

17.1. Naknada za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta

Članak 109.

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

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

17.2. Naknada plaće za vrijeme blagdana i neradnih dana

Članak 110.

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

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.

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 uvećanje za taj dan koje je za njega povoljnije.

17.3. Naknada za vrijeme bolesti

Članak 111.

Za vrijeme odsutnosti radnika s rada zbog bolesti do 5 (pet) dana na teret poslodavca, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 70% njegove prosječne plaće isplaćene u prethodna 3 (tri) mjeseca kao da je radio.

Za vrijeme spriječenosti za rad zbog bolesti od 6 (šest) do 42 (četrdeset dva) dana na teret poslodavca, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 80% njegove prosječne plaće isplaćene u prethodna 3 (tri) mjeseca kao da je radio.

Za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 100% osnovice obračunate prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

17.4. Naknada za sate provedene u pripravnosti

Članak 112.

Radnicima kojima je posebnom odlukom Uprave određena pripravnost kod kuće za ostvarene sate pripravnosti, pripada naknada plaće u visini 1,20 euro bruto/sat, ako su taj mjesec ostvarivali pravo na pripravnost kod kuće.

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

Ako radnik za vrijeme pripravnosti kod kuće zbog nastalog izvanrednog događaja ili izvanredne situacije (teža ozljeda na radu, u slučaju potrebe udaljenja radnika zbog teže nepravilnosti u radu i ugrožavanja sigurnosti prometa, okoline i drugih radnika) ostvari sate u obavljanju posla u toku noćnog rada, subotom, nedjeljom i praznikom, ostvaruje dodatak za noćni rad, rad subotom, rad nedjeljom i dodatak za rad na blagdan za stvarno provedene sate.

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

Članak 113.

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

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

Članak 114.

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

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

Radniku će poslodavac izdati pisanu zabranu za obavljanje poslova iz ugovora o radu te odmah izdati uputnicu za obavljanje izvanrednog liječničkog pregleda.

Članak 115.

Ako se radnika oslobodi od odgovornosti ili, ako se utvrdi da nisu bili ispunjeni propisani uvjeti za zabranu obavljanja poslova ili privremenog udaljenja s njegovog radnog mjesta, radnik ima pravo na razliku plaće i svih pripadajućih dodataka i naknada koje bi ostvario da je radio na svom radnom mjestu, a koje proizlaze iz ovoga Kolektivnog ugovora, osim u slučajevima ako je radnik sam izjavio da se ne osjeća sposobnim za obavljanje poslova iz svog ugovora o radu.

Članak 116.

Za vrijeme pritvora do kojeg je došlo u svezi s radnim zadatkom, radnik ima pravo na naknadu plaće radnog mjesta na kojem je radio prije pritvora u visini:

- 50% ako ne uzdržava obitelj
- 75% ako uzdržava obitelj

Ako radnik bude oslobođen odgovornosti u slučajevima predviđenim zakonom, ima pravo na razliku između plaće za vrijeme pritvora i plaće koju bi ostvario na svom radnom mjestu kao da je radio i ostala prava koja se ostvaruju na temelju rada.

17.7. Ostale naknade plaće

Članak 117.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio što uključuje naknade i dodatke na plaću i u sljedećim slučajevima:

- obrazovanja, prekvalifikacije, dokvalifikacije i drugih oblika stručnog osposobljavanja za potrebe poslodavca
- sudjelovanja u radu povjerenstva i tijela koja imenuje poslodavac
- vojne vježbe, vježbe jedinica MUP, vatrogasnoj službi, civilnoj zaštiti
- državnih i vjerskih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, ako je u te dane po rasporedu rada trebao raditi
- poziva u svojstvu svjedoka u parničnom postupku koji se vodi pred sudom, a saslušanje je predložio poslodavac kao stranka u postupku.

18. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

18.1. Naknada za službeno putovanje u zemlji (dnevnice) i troškovi putovanja

Članak 118.

Za svako službeno putovanje u zemlji radi obavljanja poslova i radnih zadataka izvan mjesta rada, mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta na udaljenosti od najmanje 30 (trideset) kilometara radnik ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putovanju i naknadu troškova noćenja do visine stvarnih izdataka hotela do kategorije četiri zvjezdice.

Članak 119.

Dnevnicu za službeno putovanje u zemlji isplaćuje se u iznosu od 24,00 eura.

Dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvo isplaćuje se u visini iznosa propisanih za korisnike državnog proračuna.

Radniku s mjestom rada u Republici Hrvatskoj ako radi u susjednom pograničnom kolodvoru i svakodnevno se vraća kući, a čija je udaljenost veća od 30 kilometara, ostvaruje pravo na isplatu terenskog dodatka za cijelu smjenu i vrijeme provedeno na putu.

Članak 120.

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

Članak 121.

U slučaju kada je službeno putovanje obavljeno radi zamjene, potrebe posla u drugoj organizacijskoj jedinici, ispomaganja, doškolovanja i privremene promjene mjesta rada pod uvjetima iz ovoga Kolektivnog ugovora, radnik ostvaruje pravo na punu dnevnicu.

Ako službeno putovanje iz prethodnog stavka ovoga članka traje duže od 30 dana, radnik za prvih 30 dana ostvaruje pravo na punu dnevnicu, a od 31 dana radnik ostvaruje pravo na naknadu za vrijeme odvojenosti od obitelji do visine neoporezivog dijela sukladno važećim poreznim propisima.

18.2. Terenski dodatak

Članak 122.

Ako radnik obavlja poslove za poslodavca na terenu tj. izvan sjedišta poslodavca ili sjedišta poslovne (organizacijske) jedinice u kojoj radi, pri čemu je mjesto rada udaljeno najmanje 30 km, ima pravo na terenski dodatak za cijelu smjenu.

Terenski dodatak je oporeziva naknada te se utvrđuje u iznosu od 1,00 euro neto po satu/za cijelu smjenu.

Pravo na ostvarivanje dnevnice za službeno putovanje i terenski dodatak međusobno se isključuju.

18.3. Naknada za vrijeme odvojenosti od obitelji

Članak 123.

Kada poslodavac otkáže radniku ugovor o radu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu ili mu zbog potreba tehnološkog procesa rada mijenja mjesto rada pa radnik radi obavljanja poslova mora boraviti odvojeno od obitelji, pripada mu naknada za odvojeni život od obitelji do visine neoporezivog dijela sukladno važećim poreznim propisima.

Pravo iz prethodnog stavka ostvaruje i radnik s kojim poslodavac zaključi ugovor o radu, a kojemu je prilikom javljanja na natječaj mjesto stanovanja udaljeno više od 300 km od ponuđenog mjesta rada pod uvjetom da u ponuđenom mjestu rada ima prijavljeno boravište.

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

Radnik ne ostvaruje pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, bolovanja i drugih izostanaka s rada.

Ako radnik nije na terenu proveo cijeli mjesec, pripada mu razmjerni dio naknade za odvojeni život od obitelji.

18.4. Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 124.

Radnik koji pri obavljanju poslova po nalogu poslodavca koristi vlastito vozilo, ima pravo na naknadu u visini neoporezivog iznosa naknade sukladno važećim poreznim propisima.

Odluku o korištenju privatnog automobila u službene svrhe donosi osoba koju poslodavac ovlasti pisanom punomoći.

18.5. Naknada za prijevoz na posao i s posla

Članak 125.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ovisno o udaljenosti od mjesta stanovanja do mjesta rada.

Radnik kojemu je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada do 30 km ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene mjesečne pokazne karte prema sjedištu poslodavca (47,78 eura).

Radnik kojemu je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada od 31 – 100 km ostvaruje naknadu za prijevoz do razine 2. vagonskog razreda putničkog vlaka u visini prijevozne cijene mjesečne pretplatne karte željezničkog prijevoznika za radnike ovisnih društava (Tablica 8.3. – P-2d).

Radnik kojemu je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada od 101 km – 300 km, uz iznos iz prethodnog stavka ostvaruje i pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene mjesečne pokazne karte prema sjedištu poslodavca.

Za određivanje udaljenosti iz stavka 3. i 4. ovoga članka primjenjuje se udaljenost željezničkom prugom od mjesta stanovanja do mjesta rada utvrđena temeljem kilometara od najbližeg kolodvora do mjesta rada (mjerodavni su kilometri iz Tablice 8.3. željezničkog prijevoznika).

Radnik, kojemu poslodavac zbog potrebe posla omogući nastavak rada bliže mjestu stanovanja, ostvaruje pravo na prijevoz na posao s osnova novonastalih okolnosti. Ako radnik odbije novi ugovor s promjenom mjesta rada, ne ostvaruje pravo naknadu za prijevoz koju je ostvarivao već ostvaruje pravo s osnova udaljenosti stanovanja do novo ponuđenog mjesta rada.

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

Radnici koji imaju prijavljeno mjesto boravka u Istri i za dolazak na posao moraju plaćati tunelarinu, imaju pravo na povrat novca za kupljenu povlaštenu kartu za prolaz kroz tunel.

Pravo na naknadu ostvaruju predocjenjem kupljene povlaštene karte.

Pravo na naknadu iz stavka 1. ovoga članka ostvaruju i radnici koji imaju pravo na naknadu za odvojeni život.

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

19. OSTALA PRIMANJA

19.1. Dodatak na plaću

Članak 126.

Poslodavac će svim radnicima uz plaću dodatno isplaćivati neoporezivi mjesečni dodatak u iznosu od 100,00 eura u razdoblju od siječnja do prosinca tekuće kalendarske godine.

Pravo na isplatu iz prethodnog stavka ne ostvaruju radnici koji su učinili propust u radu i neuredno izvršavali svoje obveze iz radnog odnosa prema procjeni neposredno nadređenog radnika te radnici koji se nalaze na bolovanju više od 7 (sedam) radnih dana.

Radnik koji je na bolovanju proveo do 7 (sedam) radnih dana i ostale dane je proveo na radu ima pravo na 50% naknade, osim ako je bolovanje uzrokovano ozljedom na radu kada radnik ostvaruje pravo na punu naknadu iz stavka 1. ovoga članka.

Radnik kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, ne ostvaruje pravo na naknadu iz stavka 1. ovoga članka.

19.2. Troškovi prehrane radnika

Članak 127.

Poslodavac će radniku isplaćivati paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane radnika u iznosu od 0,60 eura po satu za efektivne sate rada, ali ne u iznosu većem od 1.200,00 eura godišnje, tj. ne većem od 100,00 eura mjesečno, sukladno važećim poreznim propisima.

Pravo na isplatu mjesečne naknade za prehranu ne ostvaruju radnici kad su privremeno nesposobni za rad, kad se nalaze na godišnjem odmoru, plaćenom dopustu i u svim drugim slučajevima kada radnici ne rade.

19.3. Dodatak za godišnji odmor

Članak 128.

Poslodavac će isplaćivati radnicima jednokratni dodatak na plaću (regres) u iznosu od 300,00 eura s plaćom za mjesec lipanj.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka ostvaruju svi radnici koji su u toj godini ostvarili pravo na godišnji odmor.

Radnik koji ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, nema pravo na cjelokupni iznos dodatka za godišnji odmor iz stavka 1. ovoga članka, već na njegov razmjerni dio, a koji se izračunava na isti način kao i razmjerno trajanje godišnjeg odmora.

19.4. Uskrsnica

Članak 129.

Poslodavac će isplaćivati dar za Uskrs u iznosu od 100,00 eura.

19.5. Božićnica

Članak 130.

Poslodavac će isplaćivati božićnicu u mjesecu prosincu tekuće godine u iznosu od 300,00 eura radnicima koji su na dan isplate u radnom odnosu kod poslodavca.

19.6. Dar djeci radnika

Članak 131.

Radnik ima pravo na dar za svako dijete do 12 (dvanaest) godina života uključujući i dijete koje u kalendarskoj godini isplate navršava 12 (dvanaest) godina života u visini neoporezivog iznosa prigodom dana Svetog Nikole.

Radnik sa djetetom s težim smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenim invaliditetom ima pravo na dar iz prethodnog stavka ovoga članka bez obzira na dob djeteta.

Ako oba roditelja rade kod poslodavca, pravo iz stavka 1. i 2. ovoga članka ima samo onaj roditelj preko kojeg dijete ostvaruje pravo na zdravstveno osiguranje.

19.7. Otpremnina kod otkaza ugovora o radu

Članak 132.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u

iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca, ali ne više o šest prosječnih mjesečnih plaća koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

19.8. Otpremnina kod odlaska u mirovinu

Članak 133.

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

19.9. Jubilarne nagrade

Članak 134.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidni rad kod poslodavca u visini neoporezivog iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak nakon navršenih deset godina, a potom za svakih navršenih pet godina radnog staža ostvarenog kod poslodavca.

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

Pod radnim stažem kod poslodavca podrazumijeva se radni staž ostvaren u društvima iz članka 3. ovoga Kolektivnog ugovora.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka s plaćom za mjesec u kojem je stekao pravo na isplatu.

19.10. Pomoć radniku

Članak 135.

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

Članom uže obitelji smatraju se: bračni, izvanbračni drug, životni partner, roditelji i djeca.

Visina pomoći utvrđuje se u visini neoporezivog iznosa sukladno važećim poreznim propisima.

Obvezu do visine neoporezivog dijela naknade za tu svrhu odobrava i realizira osoba koju poslodavac ovlasti pisanom punomoći.

Članak 136.

U slučaju smrti radnika, njegova obitelj ima pravo na troškove sahrane u visini neoporezivog iznosa sukladno važećim poreznim propisima.

Obvezu do visine neoporezivog dijela naknade za tu svrhu odobrava i realizira osoba koju poslodavac ovlasti pisanom punomoći.

Članak 137.

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

- za oštećenje od 30% - 50% 3 prosječne plaće
- za oštećenje preko 50% 5 prosječnih plaća

Članak 138.

Radnik ima pravo jedanput godišnje na pomoć u slučaju neprekidnog bolovanja dužeg od 90 (devedeset) dana u visini 200,00 eura.

19.11. Pomoć djeci poginulih i umrlih radnika**Članak 139.**

Djeca umrlih i poginulih radnika imaju pravo na pomoć za vrijeme redovnog školovanja u visini neoporezivog djela ove pomoći sukladno važećim poreznim propisima i to za:

- osnovno obrazovanje 50%
- srednje obrazovanje ako se odluče za željeznička zanimanja ili zanimanja za koja poslodavac ima potrebu 75%

U slučaju ponavljanja školske godine za koju se pomoć isplaćuje, isplata pomoći će se obustaviti i nastaviti nakon upisa u sljedeću školsku godinu.

20. OSIGURANJE RADNIKA**Članak 140.**

Poslodavac će s odgovarajućim društvom za sve radnike zaključiti ugovor o dodatnom zdravstvenom osiguranju u koje je uključen jedan sistematskih pregled tijekom dvije godine osiguranja, a odnosi se na 2025. i 2026. godinu.

20.1. Naknada za slučaj smrti radnika**Članak 141.**

Poslodavac će radnicima (pravnim slijednicima preminulog radnika) isplatiti u neto iznosu:

- u slučaju smrti radnika	3.000,00 eura
- u slučaju smrti uslijed nezgode koja je nastupila za vrijeme radnog vremena, odnosno za vrijeme obavljanja poslova	12.000,00 eura

20.2. Naknada radnika uslijed nesretnog slučaja/nezgode za vrijeme obavljanja rada**Članak 142.**

Poslodavac će radnicima isplatiti naknadu od nesretnog slučaja/nezgode za vrijeme obavljanja rada u neto iznosu:

- a) za 100%-tnu invalidnost uslijed nesretnog slučaja/nezgode za vrijeme obavljanja rada 30.000,00 eura
- b) za dnevnu bolničku naknadu 10,00 eura
- c) za slučaj pregaženja osoba ili naleta vlaka na cestovno vozilo u kojem slučaju je došlo do smrti ili teže ozljede trećih osoba, strojovođi i pomoćniku strojovođe 2.000,00 eura

21. ISPLATA PLAĆE

Članak 143.

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

U slučaju kašnjenja s isplatom plaće, poslodavac je dužan svakom radniku isplatiti zakonom utvrđene zatezne kamate.

Isplata kamata iz stavka 2. ovog članka obavlja se sa isplatom sljedeće plaće, uz posebnu naznaku na platnoj listi svakog radnika.

Dnevnice za službeno putovanje u tuzemstvu i inozemstvo isplaćuju se temeljem putnog naloga.

Terenski dodatak isplaćuje se zajedno s plaćom, temeljem lokomotivskog lista, vlakopratnog lista ili evidencije obračuna dnevnica i drugih troškova nastalih na terenu predviđenih za evidentiranje rada na terenu radnih mjesta strojovođa, pomoćnik strojovođe, vlakovođa I/II, transportni komercijalist I/II, pregledač vagona I/II i manevrist I/II.

Instruktor vuče ostvaruju pravo na terenski dodatak prilikom obavljanja instruktivnih putovanja i kontrola koje se obavljaju pri vožnji vlaka, a za ostala službena putovanja ostvaruju dnevnicu iz stavka 4. ovoga članka.

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

Članak 144.

Isplata plaće i naknada plaće radnika obavljaju se preko tekućeg računa.

DIO 2. STROJOVOĐE

2.1. Opći dio

Članak 145.

Ovim dijelom Kolektivnog ugovora uređuju se prava radnika na radnom mjestu strojovođa.

2.2. Pripravnici

Članak 146.

Duljina i način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita propisani su posebnim propisom.

2.3. Puno radno vrijeme

Članak 147.

Strojovođa može raditi u smjeni najviše 12 (dvanaest) sati, a ako ga se ustupi da vozi vlak za prijevoz putnika, može u smjeni raditi i biti mu predviđeno radno vrijeme od najviše 10 (deset) sati.

U interoperabilnom prometu radno vrijeme može biti planirano maksimalno 9 (devet) sati po danu i 8 (osam) sati po noći.

Članak 148.

Strojovođe mogu raditi u smjeni najviše 12 (dvanaest) sati.

Radno vrijeme u smjeni strojovođa obuhvaća vrijeme u obavljanju sljedećih poslova:

- rad na pripremi i rad na raspripremi posla (primanje i predaja posla)

- rad na željezničkom vozilu
- rad na razmještanju vozila (manevra)
- vrijeme prekida do dva sata tijekom trajanja smjene
- reži vožnja
- vrijeme od javljanja na rad po rasporedu do stvarnog početka rada kod kašnjenja planiranog vlaka
- rad na kolodvoru i na pruzi po utvrđenom rasporedu rada
- vrijeme provedeno u obvezatnoj pričuvi
- u slučaju otkaza vlaka vrijeme predviđenog trajanja smjene turnusom, a za koje je osoblje vlaka na raspolaganju nadzornim radnicima, izuzev trajanja smjene koja započinje iz obrtne jedinice ako je u obrtnoj jedinici predviđen odmor
- vrijeme poslije 10 sati odmora provedenog u obrtnom kolodvoru ako osoblje vlaka radi u interoperabilnom prometu, odnosno u nacionalnom prometu u pravilu 8 sati do iznimno 10 sati zbog potrebe tehnološkog procesa rada.

Pod radnim vremenom koje se ne planira ali se vodi kao radno vrijeme ulazi i vrijeme provedeno:

- na čekanju zamjene nakon isteka smjene
- vrijeme putovanja u reži vožnji po dobivenoj smjeni
- vrijeme putovanja u vožnji službenim automobilom.

Strojovođa je obvezan u okviru predviđenog radnog vremena obavljati poslove nevezano koji mu se vlak ponudi za vožnju, a ako vlak pokreće nakon odmora iz obrtne vuče sa zakašnjenjem, glavni planeri za vučna vozila i strojno osoblje i nadzornici vuče moraju voditi računa o kretanju vlaka i trajanju radnog vremena strojovođe.

Strojovođi nakon dolaska u matičnu vuču ne može se, bez njegovog pristanka, produžiti planirano radno vrijeme do zakonski propisanog radnog vremena.

2.4. Prekovremeni rad

Članak 149.

Pored zakonom propisane zabrane prekovremenog rada strojovođa nije dužan raditi u prekovremenom radu jer radi na poslovima na kojima se staž računa sa uvećanim trajanjem.

2.5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 150.

Preraspodjela radnog vremena je mjesečna.

Broj sati pri prelasku u drugi mjesec (najviše do 10 sati) može se računati u tekući ili naredni mjesec ovisno o mjesečnom fondu sati.

2.6. Noćni rad

Članak 151.

Strojovođa ne može raditi više od dvije noćne smjene uzastopno.

Ako strojovođa tijekom godine radi više od jedne trećine svog radnog vremena u vremenu noćnog rada, radno vrijeme prilikom utvrđivanja dnevnog rasporeda ne smije trajati duže od 8 (osam) sati.

2.7. Stanka

Članak 152.

Strojovođi, kada tehnologija rada ne dopušta prekid rada pa iz tih razloga ne može koristiti stanku tijekom rada, vrijeme predviđeno za stanku od 30 ili 60 minuta ovisno o dužini trajanja smjene dopisuje se predviđenom radnom vremenu i ulazi u mjesečni fond sati.

2.8. Dnevni odmor

Članak 153.

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

Iznimno strojovođa, ako koristi odmor izvan svoje organizacijske jedinice, taj odmor može biti kraći od 12 (dvanaest) sati, ali ne kraći od 6 (šest) sati u unutarnjem prometu.

Strojovođa koji radi u nejednako mjernom smjenskom radu ima pravo na dnevni odmor između 2 (dva) uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 16 (šesnaest) sati neprekidno.

Članak 154.

Strojovođi, izuzev predviđene stanke koja ulazi u radno vrijeme, ne pripada odmor u okretnom kolodvoru ako rad u smjeni u odlasku i povratku traje manje od 12 (dvanaest) sati za teretne vlakove ili ako ga se ustupi za vožnju vlaka manje od 10 (deset) sati za ostale vlakove.

2.9. Godišnji odmor

Članak 155.

Strojovođa ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

Ukupni broj radnih dana dobiva se da se minimalnom broju dana godišnjeg odmora (20) pridodaju dani koji proizlaze iz kriterija iz članka 43. ovoga Kolektivnog ugovora.

2.10. Plaćeni dopust

Članak 156.

U slučaju pregaženja, naleta na cestovno vozilo ili drugih izvanrednih događaja, gdje je došlo do stradavanja osoba i većih materijalnih šteta, strojovođa pored prava na plaćeni dopust iz članka 51. ovoga Kolektivnog ugovora ima pravo koristiti pet (5) dana plaćenog dopusta.

2.11. Zaštita plaće strojovođe

Članak 157.

Strojovođa ima pravo zadržati plaću iz dosadašnjeg ugovora o radu, ako u trenutku promjene ugovora o radu u pogledu drugog radnog mjesta ima dvadeset godina radnog staža na poslovima na kojima neposredno sudjeluje u obavljanju željezničkog prometa, odnosno na poslovima s posebnim uvjetima rada (uključujući staž osiguranja s uvećanim trajanjem i posebni staž ostvaren u Domovinskom ratu), u sljedećim slučajevima:

a) radnik koji ima utvrđeno smanjenje radne sposobnosti prema rješenju nadležnog tijela

b) radnik kod kojeg postoji neposredna opasnost od smanjenja radne sposobnosti prema rješenju nadležnog tijela

c) radnik zbog gubitka zdravstvene sposobnosti, kojem je svjedodžbom zdravstvene ustanove utvrđen trajni gubitak radne sposobnosti za dosadašnje radno mjesto, a nadležno tijelo u provedenom postupku nije mu priznalo profesionalnu nesposobnost za rad odnosno neposrednu opasnost od smanjenja radne sposobnosti.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka obvezno se upisuje kod svake promjene ugovora o radu ili sklapanja aneksa ugovora o radu.

Članak 158.

Ako se plaća radnog mjesta iz dosadašnjeg ugovora o radu, prema kojemu je radnik ostvario pravo iz članka 157. ovoga Kolektivnog ugovora promijeni, strojovođa ima pravo na plaću koja je za njega povoljnija.

2.12. Dodaci plaće

Članak 159.

Strojovođa uz osnovnu plaću ima pravo na uvećanu plaću za sve sate u smjeni za sljedeće dodatne radnje/poslove:

- | | |
|---|-----|
| - za posebno stresan posao kod radnog mjesta strojovođa | 10% |
| - kada obavlja kopčanje ili otkopčavanje lokomotive za vlak
ostvaruje dodatak po svakoj radnji kumulativno | 14% |
| - kada označava „kraj vlaka“ ostvaruje dodatak po svakoj
radnji kumulativno | 14% |
| - kada obavlja potpunu probu kočnica (A) ostvaruje dodatak po
svakoj obavljenoj probi kočnica kumulativno | 14% |
| - kada obavlja namirenje vučnog vozila ostvaruje jednokratni dodatak | 10% |

2.13. Stimulacija

Članak 160.

Za uspješnost u radu strojovođa može ostvariti pravo na stimulativni dio plaće.

Elementi za ostvarivanje stimulativnog djela plaće su: količina, kvaliteta i pravovremenost izvršenih radnih zadataka u skladu sa danim uputama i nalogima, obavljanje dodatnih poslova uz svoje redovne poslove, postupanje sa sredstvima za rad, doprinos radnika u racionalnosti i učinkovitosti poslovanja te u slučajevima sprječavanja nastanka štete za poslodavca.

Ako strojovođa ostvaruje pravo na stimulativni dio plaće s osnova sprječavanja nastanka štete za poslodavca, dužan je pisanim putem obavijestiti neposredno nadređenog radnika o spriječenoj šteti.

Visina stimulativnog dijela plaće utvrđuje se u rasponu od 100,00 do 300,00 eura u neto iznosu koji se, prilikom obračuna plaće, pretvara u bruto iznos.

Odluku o visini stimulativnog dijela plaće za strojovođu predlaže neposredno nadređeni radnik i šef Regionalnog područja.

Konačnu odluku o pravu na isplatu stimulativnog dijela plaće donosi Uprava Društva i o tome obavještava reprezentativni sindikat.

2.14. Mentorstvo

Članak 161.

Kada strojovođa, pored redovitog posla, obavlja i poslove mentora, odnosno nadzire rad radnika pod nadzorom, za sate mentorstva, odnosno nadzora, ima pravo na dodatak

plaće u visini 20% od osnovne plaće radnog mjesta radnika koji se osposobljava ili nadzire, bez obzira na broj radnika.

2.15. Dodatni poslovi

Članak 162.

Ako se ukaže potreba da strojovođa obavlja dodatne poslove, naknadu za obavljanje tih poslova, poslodavac i sindikat koji predstavlja tu grupaciju radnika dogovaraju posebnim sporazumom.

Ako se sporazum ne može postići, uvećava se cijena sata te smjene za 14% i predstavlja bruto iznos.

Članak 163.

Kada se strojovođa odazove na poziv na rad u svoje slobodno vrijeme uvećava mu se plaća za sate provedene na radu za 14% i predstavlja bruto iznos.

Kada se strojovođi zbog aviziranja mijenja početak radnog vremena za više od 120 minuta ili ako se izuzetno prekorači planirano radno vrijeme više od 60 minuta, uvećava se cijena sata te smjene za 14% i predstavlja bruto iznos.

2.16. Terenski dodatak

Članak 164.

Ako strojovođa obavlja poslove za poslodavca na terenu tj. izvan sjedišta poslodavca ili sjedišta poslovne (organizacijske) jedinice u kojoj radi, pri čemu je mjesto rada udaljeno najmanje 30 km, ima pravo na terenski dodatak za cijelu smjenu.

Terenski dodatak je oporeziva naknada te se utvrđuje u iznosu od 1,00 euro neto po satu/za cijelu smjenu.

Pravo na ostvarivanje dnevnice za službeno putovanje i terenski dodatak međusobno se isključuju.

2.17. Privremena zabrana obavljanja poslova

Članak 165.

U slučaju primjene sigurnosne mjere, kada se strojovođi privremeno mora zabraniti obavljanje njegovih poslova zbog primjene pozitivnih propisa kojima se uređuje sigurnost željezničkog prometa (radnik nije pristupio provjeri ili nije pokazao potrebna znanja, nije pristupio ili ne ispunjava uvjete na temelju ocijene o zdravstvenoj sposobnosti ili ako mu je izrečena mjera zabrane za obavljanje poslova), strojovođa se privremeno raspoređuje na drugo radno mjesto, ali ne duže od 30 (trideset) dana.

Ako se strojovođa raspoređuje na drugo radno mjesto na temelju ocjene ovlaštene zdravstvene ustanove, raspoređuje ga se po mogućnosti na poslove u okviru njegove stručne sprema, a privremeno ako nema takvo slobodno radno mjesto može ga rasporediti na poslove za koje se zahtjeva stručna sprema niža za jedan stupanj od one koju ima.

Strojovođa ima pravo na plaću radnog mjesta na koje je privremeno raspoređen, osim ako je na temelju ocjene ovlaštene zdravstvene ustanove nesposoban za obavljanje određenih poslova, kada ima pravo na povoljniju plaću.

2.18. Privremeno udaljenje

Članak 166.

Ako je strojovođa privremeno udaljen od obavljanja poslova zbog razloga koji proizlaze iz pozitivnih propisa kojima se uređuje sigurnost željezničkog prometa, ako sam izjavi da nije sposoban za obavljanje posla ili se udaljuje zbog sumnje da je pod utjecajem droga, psihoaktivnih sredstva, alkohola, udaljenje traje do kraja smjene.

Od trenutka udaljenja do kraja smjene, strojovođa ne ostvaruje pravo na plaću i ne može započeti ponovo obavljati poslove u izvršnoj službi dok nije obavio liječnički pregled.

O privremenom udaljenju strojovođe iz Društva poslodavac ili od njega ovlaštena osoba dužan je donijeti Odluku u pisanom obliku s obrazloženjem razloga za isto u roku do 3 (tri) radna dana od trenutka udaljenja radnika.

Utvrđivanje stanja i donošenje odluke ne smije trajati duže od 30 (trideset) dana, a radniku kojem se dokaže skrivljeno ponašanje, udaljenje od obavljanja njegovih poslova ne može trajati duže od 6 (šest) mjeseci.

Smatra se da je strojovođa privremeno udaljen iz Društva i kada se nalazi u pritvoru do kojeg je došlo u svezi s radnim zadatkom.

Za vrijeme privremenog udaljenja strojovođe iz Društva, poslodavac ili od njega ovlaštena osoba može radnika privremeno rasporediti na drugo radno mjesto u okviru njegove stručne spreme, a ako nema takvo slobodno radno mjesto može ga rasporediti na poslove za koje se zahtjeva stručna sprema niža za jedan stupanj od one koju ima. Strojovođa ima pravo na plaću radnog mjesta na koje je privremeno raspoređen, osim ako je na temelju ocjene ovlaštene zdravstvene ustanove nesposoban za obavljanje određenih poslova kada ima pravo na povoljniju plaću.

Ako se strojovođa nalazi u pritvoru do kojeg nije došlo u svezi s radnim zadatkom, poslodavac će nakon 5 (pet) dana pokrenuti postupak raskida ugovora o radu.

Članak 167.

Ako strojovođi ne bude utvrđena odgovornost ili ako se ustanovi da nije bilo uvjeta za zabranu obavljanja poslova ili privremeno udaljenje, strojovođa ima pravo na razliku plaće i svih pripadajućih dodataka i naknada koje bi ostvario da je radio na svom radnom mjestu, a koje proizlaze iz ovoga Kolektivnog ugovora.

3. ODNOSI SA SINDIKATOM, RADNIČKIM VIJEĆEM I POVJERENICIMA ZNR

3.1. Odnosi sa sindikatom

Članak 168.

Sindikatski s pravom na kolektivno pregovaranje je sindikat koji je sukladno pozitivnim propisima utvrđen kao reprezentativni sindikat kod poslodavca.

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

Sindikatski, da bi ostvario pravo zastupanja radnika po pitanjima koja nisu predmet kolektivnog pregovaranja, mora zastupati minimalno 5% radnika od ukupnog broja zaposlenih radnika kod poslodavca.

Poslodavac se obvezuje da sa sindikatima iz stavka 3. ovoga članka i ostalim udrugama koje djeluju kod poslodavca neće ugovoriti veća prava od prava ugovorenih ovim Kolektivnim ugovorom.

Članak 169.

Sindikatski aktivisti u smislu prava iz ovoga Kolektivnog ugovora su sindikatski dužnosnici (predsjednici i dopredsjednici) i sindikatski povjerenici.

Pravo na sindikalnog dužnosnika ostvaruje sindikat koji kod poslodavca ima najmanje 300 (tri stotine) članova te po jednog na svakih daljnjih započelih 300 (tri stotine) članova.

Sindikat koji ne ostvaruje pravo iz prethodnog stavka, a ima više od 5% radnika koje predstavlja od ukupnog broja zaposlenih radnika kod poslodavca, ima pravo mjesečno za potrebe rada sindikalnog dužnosnika na oslobađanje od redovnog rada u broju od jednog sata po članu sindikata.

Poslodavac će sa sindikalnim dužnosnikom iz stavka 2. ovoga članka, ako se odluči na profesionalni rad, sklopiti aneks ugovora o radu.

Poslodavac sa sindikalnim dužnosnikom iz stavka 3. ovoga članka može sklopiti aneks ugovora o radu za profesionalni rad.

Ako sindikat s osnova broja članova i broja ustupljenih sati ne ostvaruje pravo na sindikalnog dužnosnika, poslodavac će sklopiti aneks ugovora o radu sa sindikalnim povjerenikom i isti svoja prava ostvaruje s osnova prava iz članka 171. ovoga Kolektivnog ugovora.

Članak 170.

Sindikalni dužnosnik ostvaruje pravo na cijenu sata rada svog radnog mjesta uvećanu za 50%.

Sindikalni dužnosnik ima pravo na uvećanu osnovnu plaću za dodatak 0,5% za svaku navršenu godinu staža.

Sindikalni dužnosnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na besplatnu prijevoznu kartu o trošku poslodavca u 1. razredu na svim prugama i svim vlakovima na mreži HŽ-a (P-1a), bez obzira da li obavlja djelatnost profesionalno ili ne.

Poslodavac će sa sindikalnim dužnosnikom sklopiti aneks ugovora o radu.

Članak 171.

Sindikati imaju pravo imenovati sindikalne povjerenike koji svoj rad u sindikatu obavljaju uz redoviti rad na najmanje 100 (stotinu) članova zaposlenih kod poslodavca te po jednog na svakih daljnjih započelih 100 (stotinu) članova. Ovako imenovani sindikalni povjerenici imaju pravo na oslobađanje od obveza obavljanja rada uz naknadu plaće kao da rade zbog prisustvovanja sindikalnim sastancima, tečajevima, osposobljavanju, seminarima i sjednicama sindikalnih tijela (Sabora, Središnjeg odbora, Izvršnog odbora, Kongresa, Predsjedništva i sl.).

Ako sindikat ne iskoristi pravo na imenovanje sindikalnog dužnosnika sukladno članku 169. stavku 2. ovoga Kolektivnog ugovora, neiskorišteni sati se mogu preraspodijeliti na sindikalne povjerenike ili iskoristiti za imenovanje novih sindikalnih povjerenika.

Sindikalni povjerenik koji zastupa prava do 50 (pedeset) članova u podružnici oslobođen je od obveze obavljanja rada 24 sata mjesečno, a sindikalni povjerenik koji zastupa prava više od 50 članova u podružnici oslobođen je od obveze obavljanja rada 40 sati mjesečno, pod uvjetom da sindikat ostvaruje pravo na toliki broj sati oslobađanja od rada.

Sindikalni povjerenik ostvaruje pravo za sate predviđene za rad na poslovima sindikalnog povjerenika iz stavka 3. ovog članka na plaću kao da je radio uvećanu za 15%.

Kod korištenja prava iz stavka 3. ovoga članka, sindikalni povjerenik obavezan je najaviti vrijeme izostanka s rada neposredno nadređenom radniku najmanje 3 (tri) dana unaprijed.

Sindikalni povjerenik ima pravo na korištenje jednog naloga za službeno putovanje u 1. razredu svih vrsta vlakova mjesečno od mjesta rada do mjesta održavanja sindikalnih aktivnosti i natrag na prugama HŽ-a, bez obzira da li obavljaju djelatnost profesionalno ili ne, o trošku poslodavca ili pravo na nadoknadu troška autobusne karte.

Poslodavac će sa sindikalnim povjerenikom sklopiti aneks ugovora o radu.

Članak 172.

U odnosima s poslodavcem sindikat zastupa predsjednik sindikata ili od njega ovlaštena osoba, a u odnosima s organizacijskim jedinicama, pored predsjednika sindikata ili od njega ovlaštene osobe sindikat zastupa i sindikalni povjerenik ili od njega ovlaštena osoba.

Sindikat je obavezan poslodavcu dostaviti akt o svojoj organizaciji sa imenima osoba ovlaštenih za zastupanje sindikata. Popis sindikalnih dužnosnika i/ili sindikalnih povjerenika koji koriste prava iz članka 169. i 171. ovoga Kolektivnog ugovora, sindikat će dostaviti poslodavcu u roku od petnaest dana od dana potpisa ovoga Kolektivnog ugovora.

Poslodavac je dužan primiti i saslušati sindikalnog dužnosnika reprezentativnog sindikata ili sindikata čiji sindikat ostvaruje pravo na sindikalnog dužnosnika s osnova ostvarenog prava na profesionalni rad.

Nadređeni radnik je dužan primiti i saslušati sindikalnog dužnosnika ili od njega ovlaštenu osobu, sindikalnog povjerenika ili od njega ovlaštenu osobu onog sindikata koji zastupa interese određene grupacije radnika ili radnika pojedinačno.

Članak 173.

U slučaju da se ovisno o broju članova sindikata utvrđuju odnosi između poslodavca i sindikata, mjerodavan je broj članova za koje poslodavac obustavlja sindikalnu članarinu na dan potpisivanja ovoga Kolektivnog ugovora, uključivo i radnike koji su članovi sindikata, ali im se članarina ne usteže zbog dugotrajnog bolovanja.

Broj članova sindikata iz prethodnog stavka utvrđuje se i svake sljedeće godine na dan potpisivanja ovoga Kolektivnog ugovora.

Članak 174.

Sindikalnom dužnosniku i sindikalnom povjereniku za vrijeme obnašanja njegove dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka dužnosti, a bez suglasnosti sindikata koji ga je imenovao, nije moguće:

- 1) otkazati ugovor o radu ili
- 2) na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Članak 175.

Poslodavac se obvezuje da će reprezentativnom sindikatu i njegovoj podružnici omogućiti djelovanje u funkciji zaštite kolektivnih prava na način:

- da će poštivati odredbe ovog Kolektivnog ugovora
- da će provoditi sve mjere zaštite na radu sukladno zakonu
- da će ovlaštenom sindikalnom dužnosniku staviti na raspolaganje, na njegov zahtjev, sve informacije u svezi ostvarivanja i zaštite prava radnika koje zastupa
- da će ovlaštenom sindikalnom povjereniku omogućiti pristup svim radnim mjestima kada je taj pristup potreban radi obavljanja sindikalne dužnosti
- da će ovlaštenom sindikalnom povjereniku omogućiti nazočnost inspekcijskim pregledima i informiranju inspektora o svim zapažanjima u svezi provedbe mjera zaštite na radu.

Članak 176.

Poslodavac se obvezuje da će reprezentativnom sindikatu i njegovoj podružnici osigurati sljedeće:

- prostoriju za rad i održavanje sindikalnih sastanaka

- obračun, naplatu i dostavu sindikalne članarine prema popisu članstva i prosljeđivanje na račun sindikata
- obustavu sindikalnih kredita i kredita kase uzajamne pomoći temeljem odgovarajuće dokumentacije
- slobodu sindikalnog izvješćivanja na oglasnim pločama poslodavca
- dostavu službenog glasila putem elektroničke pošte.

3.2. Sudjelovanje radnika u odlučivanju

Članak 177.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima utvrđenim određenim Zakonom o radu.

Ako se kod poslodavca provode izbori za radničko vijeće, postupak izbora radničkih vijeća provodi se sukladno Pravilniku o postupku izbora radničkog vijeća i sukladno odredbama Zakona o radu.

Ako je sukladno odredbama Zakona o radu ili odredbama ovoga Kolektivnog ugovora prije donošenja važne odluke za položaj radnika potrebna suglasnost, mišljenje ili savjetovanje s radničkim vijećem, poslodavac će se savjetovati s radničkim vijećem na razini poslodavca.

Članak 178.

Ako se imenuju sindikalni povjerenici, imenovani sindikalni povjerenici obavljaju i ulogu radničkog vijeća.

Izabrani članovi radničkog vijeća ili imenovani sindikalni povjerenici mogu jedan drugome ustupati radne sate na koje imaju pravo, a ako broj ustupljenih sati to dopušta, poslovi predsjednika ili člana radničkog vijeća mogu se obavljati u punom radnom vremenu.

Članak 179.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće imenovani sindikalni povjerenik ima sva prava i obveze radničkog vijeća utvrđene u Zakonu o radu i ovom Kolektivnom ugovoru.

Članak 180.

Izabrani član radničkog vijeća ili imenovani sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za 6 (šest) sati rada tjedno u radničkom vijeću.

Članak 181.

Radničko vijeće održava svoje sjednice u prostorijama koje mu je poslodavac stavio na raspolaganje.

Tehničke i administrativne poslove za potrebe radničkog vijeća obavljat će administrativno osoblje na trošak poslodavca.

Poslodavac će omogućiti članovima radničkog vijeća osposobljavanje za obavljanje funkcije radničkog vijeća.

Poslodavac će snositi troškove koji prema Zakonu o radu ili ovom Kolektivnom ugovoru nastaju djelovanjem radničkog vijeća.

Izabrani član radničkog vijeća ostvaruje pravo plaću kao da je radio uvećanu za 15% za ukupno 24 sata mjesečno.

Članovi radničkog vijeća na razini poslodavca imaju pravo na korištenje naloga za službeno putovanje u 1. razredu svih vrsta vlakova od mjesta rada do mjesta održavanja

sjednice radničkog vijeća i natrag na prugama HŽ-a ili imaju pravo na nadoknadu troškova autobusne karte.

Poslodavac će sa predsjednikom radničkog vijeća, koji objedinjavanjem sati za rad u korist radničkog vijeća na razini poslodavca svoju funkciju obavlja profesionalno, zaključiti aneks ugovora o radu.

Predsjednik radničkog vijeća ako se odluči za profesionalni rad ostvaruje pravo na cijenu sata rada svog radnog mjesta uvećanu za 30%.

Članak 182.

Poslodavac će imenovanog sindikalnog povjerenika nakon prestanka obavljanja funkcije, ukoliko nije proglašen kolektivnim viškom, rasporediti na radno mjesto u skladu s njegovom stručnom spremom.

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

3.3. Odnosi s povjerenicima zaštite na radu

Članak 183.

Radnici između sebe mogu birati povjerenike radnika za zaštitu na radu.

Broj povjerenika radnika za zaštitu na radu, izbor i njihov mandat utvrđuje se u skladu s odredbama općeg propisa o radu kojim su uređena pitanja izbora radničkog vijeća.

Članak 184.

Izabrani povjerenici radnika za zaštitu na radu između sebe biraju koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu na konstituirajućoj sjednici povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Poslodavac i direktori poslovnih područja surađuju s koordinатором povjerenika radnika za zaštitu na radu, a šefovi regionalnih područja i neposredno nadređeni radnici na terenu s povjerenicima radnika za zaštitu na radu.

Članak 185.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo dio radnog vremena od 3 (tri) sata tjedno koristiti za obnašanje dužnosti poslova zaštite na radu.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu dio radnog vremena za obnašanje dužnosti obavezan je najaviti poslodavcu dan ranije.

Koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu ima pravo dio radnog vremena od 24 sata mjesečno koristiti za obnašanje dužnosti.

Koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu i izabrani povjerenik radnika za zaštitu na radu ostvaruju pravo na plaću kao da su radili, uvećanu za 15% za sate predviđene za rad na poslovima zaštite na radu.

Poslodavac će sa koordinатором povjerenika radnika za zaštitu na radu i povjerenikom radnika za zaštitu na radu sklopiti aneks ugovora o radu.

Članak 186.

Koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu ima pravo dva puta mjesečno na nalog s pravom na dnevnicu za službeno putovanje ili pravo na nadoknadu troška autobusne karte na trošak poslodavca za obavljanje aktivnosti vezanih uz zaštitu na radu.

Članak 187.

Koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu i povjerenik radnika za zaštitu na radu zbog aktivnosti vezanih za provođenje zaštite na radu ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj.

Ako je kandidacijsku listu za povjerenike radnika za zaštitu na radu predložio sindikat, poslodavac mu nije obavezan osigurati odgovarajući opremljen prostor za rad, jer isti s tih osnova koristi prostore namijenjene za rad sindikata.

Članak 188.

Usluge tehničko-administrativno-stručnih poslova povjerenici radnika za zaštitu na radu koristit će u Direkciji i regionalnim područjima u kojima djeluju, na trošak poslodavca.

Koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu i povjerenik radnika za zaštitu na radu po potrebi mogu koristiti oglasne ploče poslodavca radi obavještanja radnika.

Članak 189.

Poslodavac se obvezuje 2 (dva) puta godišnje po dva dana, uz naknadu plaće kao da rade osloboditi od rada članove Nadzornog odbora sindikata.

Član Nadzornog odbora dužan je o tome obavijestiti poslodavca 3 (tri) dana unaprijed uz predočenje poziva za sjednicu Nadzornog odbora.

4. PRAVO NA ŠTRAJK

Članak 190.

Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova.

Radnik ima pravo odazvati se pozivu sindikata na štrajk.

Članak 191.

Sindikat će se suzdržavati od štrajka, ako se sve odredbe iz ovog Kolektivnog ugovora uredno ispunjavaju.

Članak 192.

U organiziranju i provedbi štrajka sindikat je dužan pridržavati se odredbi važećih propisa.

5. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

5.1. TUMAČENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 193.

Stranke ovoga Kolektivnog ugovora imenuju Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovoga Kolektivnog ugovora i praćenje njegove primjene.

U Povjerenstvo iz prethodnog stavka poslodavac imenuje dva člana, a reprezentativni sindikat isto toliko članova.

Povjerenstvo svoje odluke donosi konsenzusom.

Stranke ovoga Kolektivnog ugovora dužne su se pridržavati danog tumačenja.

5.2. IZMJENE I DOPUNE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 194.

Svaka strana ovoga Kolektivnog ugovora ovlaštena je predložiti njegove izmjene i dopune.

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

Stranka kojoj je podnesen prijedlog izmjene ili dopune ovoga Kolektivnog ugovora, mora se o prijedlogu očitovati predlagatelju u roku trideset dana od dana primitka prijedloga.

Prijedlog izmjena i dopuna ovoga Kolektivnog ugovora, koji je odbijen, ne može se ponoviti prije proteka roka od šest mjeseci od dana primitka očitovanja kojim se prijedlog odbija.

5.3. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 195.

Cijene sata rada i koeficijenti iz Priloga 1. ovoga Kolektivnog ugovora primjenjuju se od 1. veljače 2025. god.

Ugovorne strane utvrđuju da se sve cijene sata utvrđene Prilogom 1. od 1. siječnja 2026. godine povećavaju za 2,5%.

Ugovorne strane su suglasne da će u trećem tromjesečju, počevši od 2026. godine pa svake naredne godine za vrijeme trajanja ovoga Kolektivnog ugovora, dogovarati prava radnika vezana za povećanje plaće.

Članak 196.

Ovaj Kolektivni ugovor sklapa se na određeno vrijeme u trajanju od 4 (četiri) godine.

Članak 197.

Ovaj Kolektivni ugovor primjenjuje se na sve radnike HŽ Cargo d.o.o.

Poslodavac je dužan radnika pisanim putem obavijestiti o sklapanju kolektivnog ugovora, odnosno njegovoj izmjeni ili prestanku u roku od 15 dana od sklapanja, izmjene ili prestanka važenja kolektivnog ugovora.

Ovaj Kolektivni ugovor objavit će se u Službenom vjesniku HŽ Cargo d.o.o.

Članak 198.

Sastavni dio ovoga Kolektivnog ugovora čine:

Prilog 1. - Cijene sata rada i koeficijenti za određena radna mjesta

Prilog 2. - Rangiranje određenih radnih mjesta po kolodvorima s većim opsegom rada

Prilog 3. – Popis radnih mjesta za koja nije utvrđena visina koeficijenta

Članak 199.

Ugovorne strane će najmanje šest mjeseci prije isteka roka na koji je sklopljen ovaj Kolektivni ugovor započeti pregovore o sklapanju novog Kolektivnog ugovora.

Nakon isteka roka na koji je sklopljen ovaj Kolektivni ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuje kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu do sklapanja novog kolektivnog ugovora, u razdoblju od 6 (šest) mjeseci od isteka roka na koji je bio sklopljen ovaj Kolektivni ugovor.

Članak 200.

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu danom potpisivanja, a primjenjuje se od 1. veljače 2025. godine.

Članak 201.

Ovaj Kolektivni ugovor sklopljen je u šest (6) istovjetnih primjeraka od kojih svaka strana zadržava po 2 (dva) primjerka, a 2 (dva) primjerka se dostavljaju Ministarstvu nadležnom za poslove rada.

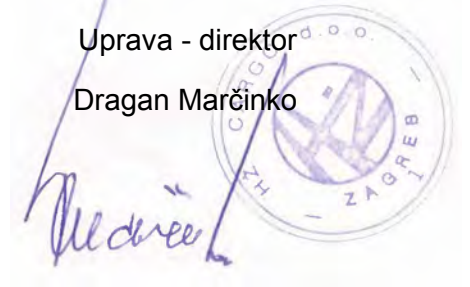
ZA SINDIKAT STROJOVOĐA HRVATSKE

Predsjednik
Nenad Mrgan



ZA HŽ CARGO d.o.o.

Uprava - direktor
Dragan Marčinko



Red. broj	Šifra RM	Naziv radnog mjesta	Prilog 1. Koeficijent/ cijena sata rada
1	2	3	4
		HŽ CARGO UPRAVA	
1	6361	Uprava - Direktor	
2	6786	Stručni suradnik za unapređenje poslovnih i tehnoloških procesa	K
		1.1. URED UPRAVE	
3	7161	Voditelj ureda Uprave	K
		1.2. URED ZA INTERNU REVIZIJU I INTERNU KONTROLU POSLOVANJA	
4	6166	Interni revizor	K 2.50
		1.3. SLUŽBA ZA SIGURNOST, KONTROLU I ZAŠTITU	
5	6820	Šef Službe	K
		1.3.1. Grupa za sustav upravljanja sigurnošću i unutarnju kontrolu	
6	6785	Kontrolor sustava upravljanja sigurnošću za TPV i održavanje vučenih vozila	8,70
7	7665	Kontrolor sustava upravljanja sigurnošću vuče i održavanje lokomotiva - instruktor	8,70
8	6803	Glavni inženjer za prometno-transportne poslove i izvanredne događaje	8,00
9	6720	Referent za analizu zapisa kretanja vlaka	7,50
		1.3.2. Grupa za zaštitu na radu, zaštitu od požara i zaštitu okoliša	
10	7287	Samostalni stručnjak ZNR, ZOP i ZO	9,00
		1.3.3. Centar za osposobljavanje strojovođa	
11	6739	Samostalni referent za osposobljavanje strojovođa - kontrolor sigurnosti za strojovođe i vučna vozila	9,40
		1.3.4. Centar za osposobljavanje ostalih izvršnih radnika	
12	6807	Samostalni referent za osposobljavanje ostalih izvršnih radnika	8,10

Red. broj	Šifra RM	Naziv radnog mjesta	Prilog 1.
			Koeficijent/ cijena sata rada
1	2	3	4
1.4. ODJEL ZA IKT			
13	7610	Voditelj Odjela	K
14	6801	Specijalist za IT podršku krajnjim korisnicima	K 2.65
1.5. ODJEL ZA KONTROLING			
15	6436	Voditelj Odjela za kontroling	K
16	6759	Samostalni referent za kontroling i upravljanje rizicima	8,20
2. PRODAJA			
17	6385	Direktor Prodaje	K
18	6808	Voditelj Prodaje	K 3.00
19	6744	Prodajni predstavnik	10,60
20	7764	Suradnik u prodaji	9,50
21	7765	Pripravnik u prodaji	7,80
2.1. Odjel za prodaju prijevoznih usluga - Zapad			
22	6743	Voditelj Odjela	K 3.00
23	6744	Prodajni predstavnik	10,60
24	7765	Pripravnik u prodaji	7,80
2.2. Odjel za obračun i kontrolu transportnih prihoda			
25	6728	Voditelj Odjela za obračun i kontrolu transportnih prihoda	K 2.50
26	7734	Glavni referent za unutrašnji promet	8,50
27	7736	Glavni referent za međunarodni promet	7,90
28	7746	Referent za centralni obračun međunarodnog prometa i obračun intermodalnog prijevoza	8,00
29	6710	Referent za obračun i kontrolu transportnih prihoda u izvozu i tranzitu	7,80
30	7739	Glavni referent za kontokorentni obračun i saldaciju	8,50
31	6703	Samostalni referent za fakturiranje i obračun transportnih prihoda	8,00
32	6765	Samostalni referent za obračun po OUU	8,35

Red. broj	Šifra RM	Naziv radnog mjesta	Prilog 1.
			Koeficijent/ cijena sata rada
1	2	3	4
3. TEHNOLOGIJA			
3.1. Služba za prijevoznu tehnologiju i gospodarenje vagonima			
33	6394	Šef Službe	K
34	6401	Glavni inženjer za tehnologiju	9,30
35	5279	Glavni inženjer za organizaciju rada	8,50
36	7505	Glavni inženjer za gospodarenje vagonima	8,50
37	7757	Inženjer za izvanredne pošiljke	8,90
3.2. Služba za upravljanje i izvršenje prijevoza			
38	7154	Šef Službe	K
39	6805	Zamjenik šefa službe	K 3.00
40	7613	Glavni referent za ponude i obračun	10,35
41	6395	Glavni inženjer za planiranje, izradu voznog reda i praćenje izvršenja	7,90
42	6811	Pripravnik za izvršenje prijevoza	8,25
43	7616	Glavni planer za vagonne	8,60
44	6406	Glavni planer teretnog prijevoza I	9,40
45	6812	Glavni planer teretnog prijevoza II	8,60
46	7619	Glavni planer za vučna vozila i strojno osoblje	9,40
3.3. Služba za tehnologiju vuče			
47	7625	Šef Službe	K
48	7627	Glavni tehnolog za ustrojbu vuče	9,00
49	7630	Referent za obradu pokazatelja rada vuče	6,39
50	7639	Referent za tehničku dokumentaciju lokomotiva	8,00
3.4. Služba za TPV i održavanje vagona			
51	7636	Šef Službe	K
52	7729	Samostalni inženjer za operativu i tehnologiju TPV-a	8,80
53	6814	Specijalist održavanja	K 3.05
54	6415	Samostalni referent za praćenje troškova održavanja teretnih vagona	8,70
3.5. Odjel za održavanje lokomotiva			
55	6764	Voditelj održavanja lokomotiva	K
56	6767	Glavni inženjer-specijalist za elektro i dizel lokomotive	13,00
57	6768	Poslovođa održavanja lokomotiva	8,40
58	6769	Operativni tehnolog - kontrolor	8,00
59	6770	Bravar-pneumatičar	7,50
60	6772	Elektromehaničar	7,50

Red. broj	Šifra RM	Naziv radnog mjesta	Prilog 1.
			Koeficijent/ cijena sata rada
1	2	3	4
4. FINANCIJE			
61	6417	Direktor Financija	K
4.1. Odjel za financijsku operativu			
62	6723	Voditelj Odjela za financijsku operativu	K 2.70
63	6741	Glavni referent za financijsko operativne izvještaje i utuženja	8,50
64	7645	Glavni referent za financijsko poslovanje	9,25
65	6987	Referent za kontinuirani popis imovine	5,56
66	7716	Referent za platni promet i financijsko poslovanje	7,00
4.2. Odjel za računovodstvo			
67	6724	Voditelj Odjela za računovodstvo	K 2.50
68	6705	Glavni referent za računovodstvo i financijske izvještaje	9,50
69	7731	Referent za analitičko računovodstvo	8,00
70	6802	Referent za dugotrajnu materijalnu imovinu	7,80
5. LJUDSKI POTENCIJALI, PRAVNI I OPĆI POSLOVI			
71	7517	Direktor	K
5.1. Grupa za ljudske potencijale, pravne i opće poslove			
72	6367	Voditelj Grupe	K 2.10
73	7766	Glavni referent za radne odnose i upravljanje ljudskim potencijalima	K 2.30
74	6804	Glavni referent za pravne poslove i zastupanje	K 3.40
75	7708	Glavni referent sustava obrade i obračuna plaća	7,90
76	7281	Samostalni referent za centralni obračun plaća i ERV	K 2.50
77	6435	Referent za obračun plaća	7,20
78	6713	Administrator za opće poslove	7,50
79	6730	Samostalni referent za pismohranu i opće poslove	9,00
80	6451	Samostalni inženjer za upravljanje imovinom	8,10
6. NABAVA			
81	6717	Direktor	K
6.1. Grupa za nabavu			
82	7017	Voditelj Grupe za nabavu	K 2.50
83	7018	Glavni referent za nabavu	9,00
84	7019	Samostalni referent za nabavu	7,63
85	7760	Referent za obradu i knjiženje računa	6,39
6.2. Grupa za skladišno materijalno poslovanje			
86	7020	Voditelj Grupe za skladišno materijalno poslovanje	K 1.90
87	6733	Samostalni referent skladišno materijalnog poslovanja	8,40

Red. broj	Šifra RM	Naziv radnog mjesta	Prilog 1.
			Koeficijent/ cijena sata rada
1	2	3	4
REGIONALNA PODRUČJA HŽ CARGO			
88	6456	Šef regionalnog područja (Zapad)	K
89	6456	Šef regionalnog područja (Centar)	K
90	6456	Šef regionalnog područja (Istok)	K
91	6456	Šef regionalnog područja (Jug)	K
92	5287	Zamjenik šefa regionalnog područja za transportno-komercijalne poslove Zapad	K 2.85
93	5287	Zamjenik šefa regionalnog područja za transportno-komercijalne poslove Centar	K 2.85
94	7174	Glavni referent za transport i logistiku	7,80
95	6782	Glavni referent za tehničko-tehnološke poslove	7,80
96	6783	Samostalni referent za carinu i pogranični promet	7,30
97	3739	Referent za carinu i pogranični promet	6,50
98	6761	Koordinator kontejnerskog terminala Rijeka Brajdica	K 2.80
99	6752	Referent kontejnerskog terminala	8,20
100	5738	Glavni referent za ekonomske poslove	9,25
101	7768	Samostalni referent za ekonomske poslove	9,00
102	7175	Zamjenik šefa regionalnog područja za TPV	K 2.80
103	6461	Glavni tehnolog za TPV	7,50
104	7671	Zamjenik šefa regionalnog područja za vuču Zapad, Centar	K 2.85
105	7671	Zamjenik šefa regionalnog područja za vuču Istok, Jug	K 2.55
106	7674	Tehnolog I.	8,70
107	7675	Tehnolog II.	7,50
108	7676	Instruktor vuče	8,65
109	6742	Samostalni referent za obradu EV	7,60
110	7677	Referent za obradu EV	6,00
111	7763	Pripravnik za transportno-ekonomske poslove	7,70
112	7767	Pripravnik za transportno-komercijalne poslove	7,70

Red. broj	Šifra RM	Naziv radnog mjesta	Prilog 1.
			Koeficijent/ cijena sata rada
1	2	3	4
<i>Izrada</i>			
113	5739	Voditelj područnog centra I	K 2.30
114	6799	Voditelj PC I za mobilni tim	K 2.30
115	5740	Voditelj područnog centra II	K 2.10
116	6678	Voditelj područnog TPV-a I	K 2.10
117	7761	Voditelj područnog TPV-a II	K 2.00
118	7678	Voditelj područne vuče I	K 2.30
119	7762	Voditelj područne vuče II	K 2.00
120	6813	Pripravnik djelatnosti vuče	7,60
121	5290	Planer teretnog prijevoza	7,70
122	3000	Vlakovođa I	6,35
123	3001	Vlakovođa II	6,35
124	165	Rukovatelj manevre	5,55
125	167	Manevrist I	6,30
126	168	Manevrist II	6,30
127	6796	Transportni kontejnerski komercijalist	6,30
128	7758	Transportni komercijalist I	5,60
129	6797	Transportni komercijalist II	5,60
130	2323	Nadzornik pregledača vagona	7,00
130	2324	Pregledač vagona I	7,05
131	6798	Pregledač vagona II	7,05
132	7681	Nadzornik vuče	7,20
133	7683	Strojovođa	8,10
134	7685	Pomoćnik strojovođe	6,15
135	7686	Skretničar - manevrist	6,30
136	7690	Vozač	5,80
137	7769	Pomoćni radnik na željeznici	5,50

RANGIRANJE ODREĐENIH RADNIH MJESTA PO KOLODVORIMA S VEĆIM OPSEGOM RADA**1. REGIONALNO PODRUČJE HŽ CARGO CENTAR**

- Pregledač vagona II – kolodvor Dobova
- Pregledač vagona I – kolodvor Varaždin (poseban uvjet stručni ispit za manevristu)
- Vlakovođa I/II – kolodvor Zagreb Zapadni, Dobova i Koprivnica – Botovo
- Manevrist I – kolodvor Zagreb Zapadni i Koprivnica – Botovo
- Skretničar – manevrist – kolodvor Zagreb RK
- Vozač – kolodvor Zagreb RK

2. REGIONALNO PODRUČJE HŽ CARGO ZAPAD

- Pregledač vagona I – kolodvor Rijeka, Škrljevo, Bakar i Moravice
- Manevrist I/II – kolodvor Rijeka
- Manevrist I – kolodvor Škrljevo
- Manevrist II – kolodvor Bakar

3. REGIONALNO PODRUČJE HŽ CARGO ISTOK

- Pregledač vagona I/II – kolodvor Slavonski Brod
- Vlakovođa I – kolodvor Slavonski Brod
- Manevrist I – kolodvor Slavonski Brod
- Transportni komercijalist II – kolodvor Tovarnik

Prilog 3.

POPIS RADNIH MJESTA ZA KOJA NIJE UTVRĐENA VISINA KOEFICIJENTA

1. Stručni suradnik za unapređenje poslovnih i tehnoloških procesa
2. Voditelj ureda Uprave
3. Šef službe za sigurnost, kontrolu i zaštitu
4. Voditelj odjela za IKT
5. Voditelj odjela za kontroling
6. Direktor prodaje
7. Direktor financija
8. Direktor ljudskih potencijala, pravnih i opći poslovi
9. Direktor nabave
10. Šef službe za prijevoznu tehnologiju i gospodarenje vagonima
11. Šef službe za upravljanje i izvršenje prijevoza
12. Šef službe za tehnologiju vuče
13. Šef službe za TPV i održavanje vagona
14. Voditelj odjela održavanja lokomotiva
15. Šef regionalnog područja HŽ Cargo Centar
16. Šef regionalnog područja HŽ Cargo Zapad
17. Šef regionalnog područja HŽ Cargo Istok
18. Šef regionalnog područja HŽ Cargo Jug

Nakladnik: HŽ Cargo d.o.o., Heinzelova 51, 10000 Zagreb - Glavni urednik: Marina Zelić
Uredništvo: HŽ Cargo, Heinzelova 51, 10000 Zagreb
Službeni vjesnik objavljuje se na internoj web-stranici CargoNet.
Tisak: HM - Promotion d.o.o.