



KOLEKTIVNI UGOVOR

Tehnički servisi željezničkih vozila d.o.o.

Zagreb, ožujak 2025.

Sadržaj

I.	OPĆE ODREDBE.....	5
II.	ZABRANA DISKRIMINACIJE, ZAŠTITA DOSTOJANSTVA I PRIVATNOSTI RADNIKA.....	7
1.	Zabrana diskriminacije.....	7
2.	Zaštita dostojanstva radnika.....	7
3.	Zaštita privatnosti (Osobni podaci radnika).....	8
III.	SKLAPANJE UGOVORA O RADU.....	9
1.	Ugovor o radu.....	9
2.	Probni rad.....	10
3.	Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.....	11
4.	Ugovor o radu na određeno vrijeme.....	11
5.	Dužnost poštivanja propisa u svezi s radnim odnosom.....	11
IV.	PRIVREMENO RASPOREĐIVANJE RADNIKA.....	12
1.	Preostala radna sposobnost.....	12
V.	PRIPRAVNICI.....	13
VI.	RADNO VRIJEME.....	13
1.	Puno radno vrijeme.....	15
2.	Nepuno radno vrijeme.....	15
3.	Skraćeno radno vrijeme.....	15
4.	Prekovremeni rad.....	16
5.	Noćni rad.....	16
6.	Preraspodjela radnog vremena.....	16
7.	Dežurstvo i pripravnost.....	17
VII.	ODMORI I DOPUSTI.....	17
1.	Odmor tijekom dnevnog rada (stanka).....	17
2.	Dnevni odmor.....	17
3.	Tjedni odmor.....	17
4.	Godišnji odmor.....	18
5.	Dobrovoljno darivanje krvi.....	20
6.	Plaćeni dopust.....	20
7.	Neplaćeni dopust.....	21
VIII.	OBRAZOVANJE RADNIKA I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD.....	21
IX.	PRESTANAK UGOVORA O RADU.....	23
1.	Način prestanka ugovora o radu.....	23
2.	Sporazum o prestanku ugovora o radu.....	23
3.	Otkaz ugovora o radu.....	23

4.	Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka	27
5.	Otkazni rok	27
X.	ZAŠTITA PRAVA RADNIKA	28
1.	Zahtjev za ostvarenje prava i mirenje	28
XI.	NAKNADA ŠTETE	29
1.	Odgovornost radnika	29
2.	Odgovornost Poslodavca	30
XII.	ODNOSI SA SINDIKATOM	31
1.	Suodlučivanje	31
2.	Savjetovanje	31
3.	Obavješćivanje	32
4.	Prava sindikalnih povjerenika	32
5.	Uvjeti za rad sindikata	33
XIII.	ZAŠTITA NA RADU	33
1.	Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu	33
2.	Izbor koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu	35
3.	Zadatak povjerenika radnika za zaštitu na radu	35
4.	Zadatak koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu	36
5.	Uvjeti za nesmetani rad povjerenika i koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu	36
XIV.	UVJETI ZA RAD RADNIČKOG VIJEĆA	37
XV.	ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA, ULAGANJA U POBOLJŠANJE UVJETA RADA I HUMANIZACIJU RADNIH MJESTA	38
1.	Zaštita života i zdravlja	38
2.	Evidencija o ozljedama na radu i profesionalnim bolestima	38
3.	Ulaganja u poboljšanje uvjeta rada i humanizaciju radnih mjesta	39
XVI.	PLAĆA	39
1.	Solidarnost	40
2.	Pripravnici	41
XVII.	DODACI PLAĆE	41
1.	Stimulacija	41
2.	Otežani uvjeti rada	41
3.	Rad po pozivu	42
4.	Mentorstvo	42
XVIII.	NAKNADA PLAĆE	42
1.	Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora	42
2.	Naknada plaće za vrijeme plaćenog dopusta	43

3.	Naknada plaće za vrijeme blagdana i neradnih dana	43
4.	Naknada plaće za vrijeme bolesti	43
5.	Naknada plaće sindikalnom povjereniku	43
6.	Naknada plaće za sate provedene u pripravnosti i dežurstvu	43
7.	Naknada plaće za vrijeme dok nisu provedene mjere ZNR	44
8.	Naknada plaće za vrijeme udaljenja i pritvora	44
9.	Ostale naknade plaće	44
XIX.	NAKNADA TROŠKOVA RADNIKA	45
1.	Naknada za službeno putovanje u zemlji	45
2.	Naknada za službeno putovanje u inozemstvo	45
3.	Naknada za vrijeme odvojenosti od obitelji	45
4.	Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe	46
5.	Naknada za prijevoz na posao i s posla	46
6.	Terenski dodatak	47
7.	Selidbeni troškovi	47
XX.	OSTALA PRIMANJA	47
1.	Dodatak na plaću	47
2.	Dodatak za prehranu	47
4.	Uskrsnica	48
5.	Božićnica	48
6.	Otpremnina kod otkaza ugovora o radu	48
7.	Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti	49
8.	Otpremnina kod odlaska u mirovinu	49
9.	Nadoknade za izume, tehnička unapređenja i racionalizaciju	49
10.	Nagrada za vjernost društvu	49
11.	Pokloni	50
12.	Pomoći	50
13.	Nagrada za spriječenu štetu	51
14.	Pomoć djeci poginulih i umrlih radnika	51
XXI.	OSIGURANJE RADNIKA	51
XXII.	ISPLATA PLAĆE	52
XXIII.	PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE	52

Temeljem Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23) te Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15) i obavijesti o upisu u evidenciju reprezentativnih sindikata Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike od 17. veljače 2025. godine,

Sindikatski hrvatskih željezničara Zagreb, OIB: 50763639153 s jedne strane

i

Tehnički servisi željezničkih vozila d.o.o., OIB: 32246690065 s druge strane zaključili su:

KOLEKTIVNI UGOVOR

Tehnički servisi željezničkih vozila d.o.o.

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1.) Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava, obveze i odgovornosti iz rada i na osnovu rada radnika Tehničkih servisa željezničkih vozila d.o.o., kao i prava, obveze i odgovornosti Tehničkih servisa željezničkih vozila d.o.o. (u daljnjem tekstu: Poslodavac) sukladno Zakonu o radu.

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

(3.) Pod pojmom „Poslodavac“ u smislu ovoga Ugovora smatra se Društvo Tehnički servisi željezničkih vozila d.o.o. koje obavlja djelatnost prema izjavi o osnivanju.

Članak 2.

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

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

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

Članak 3.

(1.) Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese Društvo, gospodarska djelatnost ili dio gospodarske djelatnosti, a koji zadržava svoju gospodarsku cjelovitost, na novog poslodavca prenose se svi ugovori o radu radnika koji rade u Društvu ili dijelu Društva koji je predmet prenošenja, odnosno koji su vezani za obavljanje gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti koja je predmet prenošenja.

(2.) Radnik čiji je ugovor o radu prenesen na način iz st. 1. ovog članka zadržava sva prava iz radnog odnosa iz prenesenog ugovora o radu u neizmijenjenom obliku i opsegu koja je stekao do dana prenošenja, najmanje tri (3) godine od dana prenošenja.

(3.) Ovaj Ugovor primjenjivat će se do sklapanja novog kolektivnog ugovora, ali ne kraće od tri (3) godine od dana promjene poslodavca. U slučaju sklapanja novog KU kod novog poslodavca, radnik čiji je ugovor o radu prenesen, u razdoblju od tri (3) godine od dana prenošenja ugovora o radu, ostvaruje prava koja su za njega povoljnija.

Članak 4.

(1.) Ovaj Ugovor sastoji se od poglavlja:

- I. Opće odredbe
- II. Zabrana diskriminacije, zaštita dostojanstva i privatnosti radnika
- III. Sklapanje ugovora o radu,
- IV. Privremeno raspoređivanje radnika,
- V. Pripravnici,
- VI. Radno vrijeme,
- VII. Odmori i dopusti,
- VIII. Obrazovanje radnika i osposobljavanje za rad,
- IX. Prestanak ugovora o radu,
- X. Zaštita prava radnika,
- XI. Naknada štete,
- XII. Odnosi sa sindikatom,
- XIII. Zaštita na radu,
- XIV. Uvjeti za rad radničkog vijeća,
- XV. Ulaganja u poboljšanje uvjeta rada i humanizaciju radnih mjesta
- XVI. Plaća,
- XVII. Dodaci plaće,
- XVIII. Naknade plaće,
- XIX. Naknade troškova radnika,
- XX. Ostala primanja,
- XXI. Osiguranje radnika,
- XXII. Isplata plaće,
- XXIII. Prijelazne i zaključne odredbe,
- XXIV. Prilozi:
 - Prilog I: Popis radnih mjesta s cijenama sata rada
 - Prilog II: Popis radnih mjesta s posebnim uvjetima rada

II. ZABRANA DISKRIMINACIJE, ZAŠTITA DOSTOJANSTVA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. *Zabrana diskriminacije*

Članak 5.

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

2. *Zaštita dostojanstva radnika*

Članak 6.

- (1.) Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi diskriminaciji i uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
- (2.) U cilju zaštite dostojanstva radnika, Poslodavac će naročito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru obvezne zaštitne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine, te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koji izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

Članak 7.

- (1.) Poslodavac će imenovati osobu koja je ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.
- (2.) Osoba iz stavka 1. ovog članka obavezna je što je moguće prije, a najkasnije u roku osam (8) dana od dostave pritužbe, ispitati navode radnika koji je podnio pritužbu.
- (3.) U postupku rješavanja pritužbi radnika, imenovana osoba može, ako ocjeni potrebnim, zatražiti izjašnjavanje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba.
- (4.) Imenovana osoba je obavezna pažljivo ispitati svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika.

Članak 8.

- (1.) Imenovana osoba je obavezna odmah poduzeti potrebne radnje radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja radnika, a ako su mjere koje su poduzete očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan, ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita.
- (2.) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 9.

- (1.) U odnosu na prikupljene podatke i činjenice, te u odnosu na poduzete i predložene mjere zaštite dostojanstva radnika, imenovana je osoba obavezna štiti privatnost i dostojanstvo svih sudionika u postupku.
- (2.) Svi prikupljeni podaci i činjenice predstavljaju poslovnu tajnu, te kršenje te odredbe od strane imenovane osobe predstavlja težu povredu ugovora o radu.

3. *Zaštita privatnosti (Osobni podaci radnika)*

Članak 10.

- (1.) Prilikom zasnivanja, te trajanja radnog odnosa radnika, Poslodavac je ovlašten prikupljati, obrađivati i koristiti osobne podatke radnika, samo ako su u svezi s radnim odnosom, odnosno ako postoji zakonska obveza prikupljanja istih.

Članak 11.

- (1.) Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencije iz oblasti rada.
- (2.) Prikupljaju se i obrađuju ovi podaci:
 1. ime i prezime radnika,
 2. OIB,
 3. državljanstvo
 4. porezni podaci,
 5. spol,
 6. dan, mjesec i godina rođenja,
 7. mjesto rođenja i općina,
 8. bračno stanje,
 9. broj članova obitelji,
 10. prebivalište i adresa (mjesto, općina, županija),
 11. registarski broj osobne iskaznice,
 12. samohrani roditelj,
 13. vozački ispit,

14. broj telefona na radnom mjestu i kod kuće,
15. mjesto rada (mjesto, općina, županija),
16. zanimanje,
17. školska sprema,
18. stručno obrazovanje,
19. stručna sprema za obavljanje određenih poslova,
20. radno mjesto na kojem radnik radi,
21. radni staž do zaposlenja kod Poslodavca,
22. radni staž kod Poslodavca,
23. beneficirani radni staž,
24. smanjena radna sposobnost,
25. znanje stranog jezika,
26. je li ugovor o radu sklopljen na neodređeno, ili određeno vrijeme,
27. datum zasnivanja radnog odnosa,
28. radno mjesto vezano uz pravo na solidarnost,
29. datum početka prava na solidarnost,
30. podaci o mirovanju radnog odnosa.

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

Članak 12.

(1.) Poslodavac će imenovati osobu koja smije podatke o radnicima iz prethodnog članka, prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

(2.) Ukoliko se prikupljaju, koriste i obrađuju i dostavljaju podaci o radniku trećim osobama, koji nisu sadržani u članku 11. ovog Ugovora, Poslodavac će donijeti odluku uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikata (stranke potpisnice Ugovora) ako nije formirano radničko vijeće odnosno nisu imenovani sindikalni povjerenici u funkciji radničkog vijeća, kao i imenovati osobu koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Ugovor o radu

Članak 13.

(1.) Radnik zasniva radni odnos sklapanjem ugovora o radu.

(2.) Ugovorom o radu Poslodavac ima obvezu, pored Zakonom o radu utvrđenih odredbi, utvrditi i slijedeće:

- trajanje pripravničkog staža,

- tjedni fond radnih sati
- trajanje stanke,
- klauzula o trajanju zabrane konkurencije.

(3.) U slučaju suglasne promjene radnog mjesta sa radnikom se sklapa novi ugovor o radu.

Članak 14.

(1.) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

(2.) Ako Poslodavac sa radnikom ne sklopi pisani ugovor o radu niti mu izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 15.

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

(2.) U slučaju da u Društvu postoji tehnološki višak radnika, Poslodavac može ispitati mogućnost popunjavanja slobodnih radnih mjesta uz potrebnu dokvalifikaciju viška radnika.

Članak 16.

(1.) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u kontakt.

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

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

Članak 17.

(1.) Poslodavac, uz savjetovanje sa radničkim vijećem odnosno sindikatom (strankom potpisnikom Ugovora), ako radničko vijeće nije formirano odnosno nisu imenovani sindikalni povjerenici u funkciji radničkog vijeća, Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta uređuje organizaciju rada, popis radnih mjesta, broj radnika, opis poslova, kao i posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, a osobito stručna sprema, radno iskustvo, posebna znanja, posebni uvjeti i drugo, zavisno od vrste i naravi posla.

2. **Probni rad**

Članak 18.

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

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

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

3. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 19.

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

Članak 20.

- (1.) Poslodavac može sa radnikom s kojim je zasnovao radni odnos na određeno vrijeme, zasnovati radni odnos na neodređeno vrijeme, ukoliko to opravdavaju potrebe posla.

4. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 21.

- (1.) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (2.) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. ZOR-a mora navesti.
- (3.) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od jedne (1) godine (od dana sklapanja ovog ugovora), osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (4.) Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.
- (5.) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (6.) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od jedne (1) godine iz stavka 3. ovoga članka.
- (7.) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

5. Dužnost poštivanja propisa u svezi s radnim odnosom

Članak 22.

- (1.) Po stupanju na rad radniku se mora omogućiti upoznavanje sa sadržajem Ugovora i općim aktima kojima su uređena njegova prava, obveze i odgovornosti.
- (2.) Radnik je obavezan ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno u skladu s naravi i vrstom rada te usavršavati svoja znanja i radne vještine, i štitiiti interese Poslodavca.

(3.) Poslodavac je obavezan omogućiti radniku, prije obavljanja radnih zadataka iz ugovora o radu, da se upozna s propisima iz radnog odnosa, organizacijom rada, zaštitom na radu i opasnostima posla kojeg će obavljati, osposobiti ga za rad na siguran način. U skladu s mogućnostima i potrebama rada, Poslodavac će osigurati radniku školovanje i usavršavanje te će mu za izvršeni rad isplatiti plaću i omogućiti ostvarivanje i drugih prava utvrđenih Zakonom.

IV. PRIVREMENO RASPOREĐIVANJE RADNIKA

Članak 23.

(1.) Ako potrebe rada zahtijevaju, bez izmjene ugovora o radu radnik može privremeno uz svoje poslove obavljati i poslove drugog radnog mjesta koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, ovlaštenjima i propisanim uvjetima za obavljanje tih poslova, a osobito u slučaju:

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

(2.) Radnik se privremeno raspoređuje na drugo radno mjesto u smislu stavka 1. ovog članka dok se ne otklone razlozi zbog kojih je došlo do privremenog rasporeda, a najdulje tri (3) mjeseca, a uz suglasnost radnika do dvanaest (12) mjeseci tijekom kalendarske godine u mjestu rada i izvan mjesta rada. Radnik ostvaruje pravo na plaću koja je za njega povoljnija, ako je zamjena trajala najmanje 5 radnih dana.

1. Preostala radna sposobnost

Članak 24.

(1.) Radniku kod koga 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 sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, vodeći računa da ti poslovi odgovaraju poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Članak 25.

(1.) Radniku, kojem je smanjena zdravstvena ili radna sposobnost na osnovu rješenja nadležnog organa, Poslodavac će ponuditi izmijenjeni ugovor o radu, sukladno uvjetima iz članka 41. Zakona o radu.

Članak 26.

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

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

V. PRIPRAVNICI

Članak 27.

- (1.) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika.
- (2.) Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.
- (3.) Ugovor o radu može se s pripravnikom sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 28.

- (1.) Duljina staža za pripravnike određuje se ovisno o stručnoj spremi i to:
 - pripravnik sa srednjom stručnom spremom: od 4-6 mjeseci,
 - pripravnik sa stečenih 180 ECTS bodova: od 8-10 mjeseci,
 - pripravnik sa stečenih 300 ECTS bodova: od 10-12 mjeseci.
- (2.) Duljina pripravničkog staža određuje se ugovorom o radu odnosno programom stažiranja koji donosi Poslodavac za pojedine struke i radna mjesta.
- (3.) Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s rada (bolesti, služenje vojnog roka i sl.) ako je ukupna odsutnost trajala duže od trideset (30) dana.

Članak 29.

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

Članak 30.

- (1.) Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik pojedinih struka polaže stručni ispit sukladno programu stažiranja.
- (2.) Stručni ispit se polaže pred ispitnim povjerenstvom od tri (3) člana koje imenuje Poslodavac. Članovi ispitnog povjerenstva moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju.

VI. RADNO VRIJEME

Članak 31.

- (1.) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.
- (2.) Radno vrijeme radnika može biti puno, nepuno, skraćeno i duže od punog (prekovremeni rad).
- (3.) Radno vrijeme može biti raspoređeno kao :
 - jednokratno,

- dvokratno,
- u smjenama (turnusima),
- u nejednako mjernom radu u smjenama.

(4.) Raspored radnog vremena na pojedine dane u tjednu, početak i završetak radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora uređuje se odlukom Poslodavca u skladu sa specifičnostima poslovanja, uz savjetovanje sa radničkim vijećem odnosno sindikatom (strankom potpisnikom Ugovora) ako radničko vijeće nije formirano odnosno nisu imenovani sindikalni povjerenici u funkciji radničkog vijeća.

(5.) Poslodavac je obavezan objaviti raspored radnog vremena sedam (7) dana unaprijed, a u slučaju izvanrednih situacija ta objava može biti i kraća.

Članak 32.

(1.) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

(2.) Evidencija iz stavka 1. ovog članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu sukladno Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.

Članak 33.

(1.) U radno vrijeme koje ulazi u mjesečni fond sati radnika računa se i vrijeme provedeno u odsutnosti s rada:

- zbog obveznog školovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, a na koje je radnik upućen od strane Poslodavca,
- zbog periodičnog i izvanrednog zdravstvenog pregleda na koje je radnik upućen od strane Poslodavca,
- zbog prekida i zastoja u radu koji su utvrđeni Zakonom,
- zbog rada u povjerenstvima i tijelima formiranim odlukom Poslodavca, rada sindikalnih povjerenika i njihovih zamjenika, rada u radničkom vijeću, rada povjerenika za ZNR i njihovih zamjenika ili aktivnostima vezanim za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa uz prethodno pisano odobrenje neposrednog rukovoditelja,
- zbog predviđene stanke u toku dnevnog odmora.

Članak 34.

(1.) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz članka 64. ZOR-a, izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Članak 35.

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

Članak 36.

(1.) Poslodavac uz savjetovanje sa radničkim vijećem odnosno sindikatom (strankom potpisnikom Ugovora) ako radničko vijeće nije formirano odnosno nisu imenovani sindikalni povjerenici u funkciji radničkog vijeća, može uvesti klizno radno vrijeme ukoliko to priroda poslova omogućuje, sa najviše šezdeset (60) minuta odstupanja na početku, odnosno završetku rada.

Članak 37.

(1.) U slučaju da radnik radi kraće od punog radnog vremena, radi njege djeteta ili radi njege djeteta s posebnim potrebama, početak i završetak radnog vremena utvrdit će se aneksom ugovora između radnika i Poslodavca.

(2.) U slučaju spora o početku i završetku radnog vremena iz stavka 1. ovog članka Poslodavac će zatražiti mišljenje radničkog vijeća odnosno sindikata (potpisnika ovog Ugovora) ako radničko vijeće nije formirano odnosno nisu imenovani sindikalni povjerenici u funkciji radničkog vijeća.

1. **Puno radno vrijeme**

Članak 38.

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

(2.) Puno radno vrijeme iznosi u pravilu osam (8) sati dnevno, ali ne manje od šest (6) sati.

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

2. **Nepuno radno vrijeme**

Članak 39.

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

(2.) Poslodavac može samo uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem odnosno sindikatom (strankom potpisnikom Ugovora) ako radničko vijeće nije formirano odnosno nisu imenovani sindikalni povjerenici u funkciji radničkog vijeća, aktom o unutarnjoj ustrojbi (sistematizaciji) odrediti radna mjesta na kojima se radi nepuno radno vrijeme i razdoblje primjene nepunog radnog vremena.

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

3. **Skraćeno radno vrijeme**

Članak 40.

(1.) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

(2.) Radnik kojemu je zbog štetnih utjecaja rada skraćeno radno vrijeme ne može raditi prekovremeno.

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

- (4.) Skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Članak 41.

- (1.) 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).
- (2.) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3.) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
- (4.) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.
- (5.) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- (6.) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ZOR-a, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Članak 42.

- (1.) Pored ograničenja iz prethodnog članka 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
 - ako ne može osigurati čuvanje djeteta za vrijeme rada dužeg od punog radnog vremena do sedam (7) godina starosti.
- (2.) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovog članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u prvoj 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.

5. Noćni rad

Članak 43.

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

6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 44.

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

Članak 45.

- (1.) Preraspodjela radnog vremena je tromjesečna. Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (2.) Preraspodjelom utvrđeno ukupno godišnje radno vrijeme ne može prijeći godišnji fond radnih sati na bazi četrdeset (40) satnog radnog tjedna.

7. Dežurstvo i pripravnost

Članak 46.

- (1.) Odlukom Poslodavca, a zbog tehnološkog procesa rada radniku se može odrediti pripravnost kod kuće ili dežurstvo na radnom mjestu.
- (2.) Sati pripravnosti kod kuće ili dežurstvo na radnom mjestu ne ulazi u efektivno radno vrijeme.
- (3.) Dežurstvo označava rad na mjestu koje određuje Poslodavac. Radnik u dežurstvu raspoloživ je za rad kada se ukaže potreba. Za vrijeme dežurstva radnik u pravilu nije kod kuće, već na mjestu koje odredi Poslodavac.

VII. ODMORI I DOPUSTI

1. Odmor tijekom dnevnog rada (stanka)

Članak 47.

- (1.) Radnik ima pravo na odmor u tijeku dnevnog rada, stanku, u trajanju od trideset (30) minuta.
- (2.) Stanka ne smije biti određena u prva dva (2) sata nakon početka rada, a niti u zadnjem satu prije završetka rada.
- (3.) Radnici koji rade u smjenama imaju pravo na odmor tijekom rada u trajanju od trideset (30) minuta za trajanje smjene od 4-8 sati i slijedećih trideset (30) minuta za smjenu preko 8-12 sati.
- (4.) Poslodavac je dužan za radnika koji svoj rad obavlja u smjenama propisati vrijeme stanke za svako pojedino mjesto rada u unaprijed utvrđenom rasporedu smjena.
- (5.) Ako zbog tehnološkog procesa rada radnik nije u mogućnosti iskoristiti pravo na dnevni odmor, vrijeme predviđeno za dnevni odmor može se preraspodijeliti.
- (6.) Vrijeme odmora tijekom rada smatra se vremenom provedenim na radu.

2. Dnevni odmor

Članak 48.

- (1.) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 49.

- (1.) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 48. ovoga Ugovora.

- (2.) Dan tjednog odmora za radnike koji ne rade u smjenama u pravilu je nedjelja.
- (3.) Ako je potrebno da radnik radi na dan svoga tjednog odmora, osigurat će mu se korištenje tog odmora tijekom idućeg tjedna.
- (4.) Rad na dan tjednog odmora određuje se usmenim nalogom Poslodavca ili pisanim nalogom ako to radnik zahtijeva.

4. **Godišnji odmor**

Članak 50.

- (1.) Poslodavac osigurava radniku u svakoj kalendarskoj godini godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna – 20 dana.
- (2.) Radniku mlađem od osamnaest (18) godina života, godišnji odmor ne može biti kraći od pet tjedana - 25 dana.
- (3.) Radnici koji rade na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi ih od štetnih utjecaja, imaju pravo na najmanje pet tjedana godišnjeg odmora.
- (4.) Pod pojam »radni dan» u tekstu ovog Ugovora smatraju se svi dani u tjednu osim subote, nedjelje te blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom.

Članak 51.

- (1.) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se :
- prema uvjetima rada,
 - prema složenosti poslova,
 - prema radnom stažu,
 - prema posebnim socijalnim uvjetima,
 - prema navršenim godinama starosti.

Članak 52.

- (1.) Prema kriterijima iz prethodnog članka radniku se godišnji uvećava na način:
- a) Prema uvjetima rada:
- | | |
|---|--------|
| rad na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada (poslovođa, predradnik, radnik na održavanju, rukovatelj vozilom za pranje i radnik zaposlen na drugom radnom mjestu), a sukladno Pravilniku o poslovima s posebnim uvjetima rada i procjenama rizika Društva | 3 dana |
| noćni rad (radniku koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje 20% svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada) | 2 dana |
- b) Složenost poslova
- | | |
|----------------------|--------|
| I kategorija (NSS) | 1 dan |
| II kategorija (SSS) | 2 dana |
| III kategorija (VŠS) | 3 dana |
| IV kategorija (VSS) | 4 dana |
- c) Radni staž
- | | |
|--------------|--------|
| do 10 godina | 1 dan |
| do 20 godina | 2 dana |
| do 30 godina | 3 dana |

	preko 30 godina	4 dana
d)	Posebne socijalne uvjete:	
	- roditelj za svako dijete do 7 godina starosti	1 dan
	- samohrani roditelj s jednim djetetom do 15 godina starosti	2 dana
	- samohrani roditelj s dvoje ili više djece do 15 godina starosti	3 dana
	- invalid (invalidnosti prema pozitivnim propisima)	3 dana
	- invalid domovinskog rata i invalid civilna žrtva rata	3 dana
	- roditelj djeteta s posebnim potrebama	3 dana
Navedene činjenice radnici su dužni na zahtjev dokumentirati odgovarajućim potvrdama.		
e)	Godine života:	
	od 30- 50 godina	1 dan
	preko 50 godina	2 dana

(2.) Prema kriterijima iz stavka 1. ovog članka, točke a) – e) radnici imaju pravo na trajanje godišnjeg odmora najviše do trideset (30) radnih dana.

Članak 53.

(1.) Vrijeme u kojemu radnik tijekom godine koristi godišnji odmor određuje se planom korištenja godišnjeg odmora koji donosi Poslodavac najkasnije do 15. ožujka za tekuću godinu, uz prethodno savjetovanje sa radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenicima u funkciji radničkog vijeća, u skladu s prirodom i organizacijom rada, vodeći računa i o svakoj pisanoj želji pojedinog radnika, ukoliko to nije u suprotnosti s potrebama procesa rada.

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

Članak 54.

(1.) Tijekom godine može se u iznimnim slučajevima u interesu Poslodavca odstupiti od utvrđenog plana korištenja godišnjeg odmora zbog:

- hitnih intervencija na otklanjanju kvarova u radnom procesu,
- neodgodiva obavljanja hitnih i značajnih poslova,
- u drugim opravdanim slučajevima.

(2.) U slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik je dužan prekinuti započeto korištenje godišnjeg odmora, s tim da ga ima pravo nastaviti koristiti čim prestane razlog zbog kojega je odmor prekinut.

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

Članak 55.

(1.) Korištenje godišnjeg odmora prekida se nastupom bolovanja, porodiljskog dopusta, vojne vježbe, na opravdani zahtjev Poslodavca, na opravdani zahtjev radnika te u drugim slučajevima koji se nisu mogli predvidjeti prije početka korištenja godišnjeg odmora.

(2.) Po isteku prekida godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac može radniku odobriti nastavak korištenja započetog godišnjeg odmora.

Članak 56.

- (1.) Godišnji odmor koristi se u kalendarskoj godini u kojoj pripada radniku.
- (2.) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje 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 dva tjedna.
- (3.) Radnik je dužan iskoristiti preostali dio godišnjeg odmora do 30. lipnja slijedeće godine.
- (4.) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor na koji ostvaruje pravo u skladu sa zakonom i odredbama ovog Ugovora, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 57.

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

5. **Dobrovoljno darivanje krvi**

Članak 58.

- (1.) Dobrovoljni darivatelji krvi imaju pravo na dva slobodna dana prilikom svakog darivanja krvi, uz naknadu plaće kao da su radili i to obavezno na dan darivanja i sljedeći dan koji ne mora biti radni, te se taj dan ne može prenositi ili koristiti kao slobodni dan.
Ako je radnik dao krv po pozivu na neradni dan, ima pravo na slobodna prva dva radna dana.
- (2.) Dobrovoljni darivatelji krvi dužni su o namjeri darivanja upoznati neposrednog rukovoditelja najmanje pet dana (5) dana prije davanja, te potvrdom Zavoda o darovanoj krvi potvrditi opravdanost izostanka s rada.

6. **Plaćeni dopust**

Članak 59.

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

- sklapanje braka	3 radna dana
- sklapanje braka djeteta	2 radna dana
- rođenje djeteta	3 radna dana
- polazak djeteta u 1. razred osnovne škole	1 radni dan
- smrt supružnika, roditelja, djeteta, brata i sestre	5 radnih dana
- smrt ostalih članova uže obitelji iz članka 86. Zakona o radu	2 radna dana
- smrt roditelja bračnog druga	2 radna dana
- teška bolest ili nesreća supružnika, roditelja, djeteta, brata i sestre	3 radna dana
- elementarne nepogode	3 radna dana
- sistematski pregled branitelja	1 radni dan
- (2.) Ako se u tijeku kalendarske godine ponovi slučaj potrebe korištenja plaćenog dopusta, Poslodavac može u iznimnim okolnostima odobriti dodatno pravo na korištenje plaćenog dopusta preko sedam (7) dana po zahtjevu radnika.

Članak 60.

- (1.) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće kao da je radio, ako je na temelju odluke Poslodavca upućen na obrazovanje, usavršavanje ili specijalizaciju.
- (2.) Dužina trajanja plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka kao i ostala prava i obveze radnika, utvrđuju se ugovorom sklopljenim između radnika i Poslodavca.

Članak 61.

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

7. Neplaćeni dopust

Članak 62.

- (1.) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- (2.) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.
Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.
Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz ovoga stavka.
Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima
- (3.) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

VIII. OBRAZOVANJE RADNIKA I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 63.

- (1.) Radnik se ima pravo i obvezu stručno usavršavati zbog potrebe rada i svojih osobnih interesa.
- (2.) Poslodavac upućuje radnika na školovanje u pravilu sukladno Planu izobrazbe, kojega donosi uz savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenicima u funkciji radničkog vijeća.

Članak 64.

- (1.) Ukoliko Poslodavac uputi radnika na školovanje, doškoloavanje ili prekvalifikaciju međusobna prava i obveze za vrijeme školovanja i nakon školovanja uređuju se ugovorom između Poslodavca i radnika.
- (2.) Na prava koja nisu regulirana ugovorom između Poslodavca i radnika iz prethodnog stavka, primjenjuje se članak 65. i 66. ovog Ugovora.

Članak 65.

(1.) Ako Poslodavac uputi radnika na školovanje, doškolovanje ili prekvalifikaciju iz rada koje je organizirano tijekom radnog vremena, tada se vrijeme školovanja, doškolovanja ili prekvalifikacije računa u puno radno vrijeme i radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao da je radio pod uvjetom da redovno prisustvuje školovanju.

(2.) Ako radnik putuje na školovanje uz svakodnevni povratak kući ima pravo na nalog za službeno putovanje s prilogom.

(3.) Ako je osiguran smještaj pripada mu pravo na sedamdeset (70) % dnevnice uz nalog za službeno putovanje s prilogom.

(4.) Ako je školovanje organizirano izvan radnog vremena (školovanje uz rad) tada Poslodavac osigurava radniku odsutnost s posla, ali najviše pet (5) dana godišnje i to:

- za pojedini ispit SSS	1 radni dan
- za završni ispit do SSS	2 radna dana
- za pojedini ispit stručnog i sveučilišnog studija	2 radna dana
- za završni ispit stručnog i sveučilišnog studija	3 radna dana

Članak 66.

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

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

Članak 67.

(1.) Poslodavac može radnika koji je odbio školovanje za potrebe Društva rasporediti na drugo radno mjesto.

(2.) Pravo odbiti školovanje, imaju:

- trudnice i majke s djecom do sedam (7) godina starosti,
- roditelj djeteta s posebnim potrebama
- radnik kojemu do mirovine nedostaje do pet (5) godina radnog staža ili godina života,
- samohrani roditelj s djetetom do petnaest (15) godina starosti.

Članak 68.

(1.) Radniku koji se školuje za osobne potrebe, a ukoliko se radi o zanimanju za kojim postoji potreba Poslodavca, Poslodavac može odobriti izbivanje s posla uz naknadu plaće kao da je radio do maksimalno pet (5) dana godišnje.

Članak 69.

(1.) Poslodavac će omogućiti radnicima redovno osposobljavanje za tekući proces rada na seminarima ili drugim oblicima obrazovanja koji su predviđeni u Planu izobrazbe, a sukladno financijskim mogućnostima Poslodavca.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Članak 70.

- (1.) Ugovor o radu prestaje:
1. smrću radnika
 2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
 3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža,
 4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
 5. sporazumom radnika i Poslodavca,
 6. otkazom ugovora o radu,
 7. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 71.

- (1.) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 72.

- (1.) Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.
- (2.) Ukoliko Poslodavac otkazuje ugovor o radu dužan je prethodno se savjetovati sa radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća.

3.1. Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 73.

- (1.) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
 - ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
 - ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
 - ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).
- (2.) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 74.

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

Članak 75.

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

(2.) Razlozi za poslovno uvjetovane otkaze ugovora o radu mogu se pojaviti, ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga i dođe do:

1. Ukidanja radnog mjesta – višak postaju svi radnici koji se nalaze na tom radnom mjestu,
2. Smanjenja broja izvršitelja na radnom mjestu - izrađuju se kriteriji po kojima se određuje koji će konkretan radnik biti višak.

(3.) Kriteriji za utvrđivanje viška radnika primjenjuju se na sve radnike ustrojbene jedinice koji rade na istom radnom mjestu na kojemu se smanjuje broj izvršitelja kako bi se utvrdilo tko ima prednost da zadrži posao, odnosno tko će se i kojim redoslijedom naći na listi viška.

Prema članku 115. Zakona o radu poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Kod smanjenja broj radnika na određenom radnom mjestu primjenjuju se kriteriji koji se boduju i onaj radnik koji ima najmanje bodova na radnom mjestu na kojem se smanjuje broj radnika je višak. Boduju se slijedeći kriteriji:

1. Kriterij trajanja radnog odnosa za svaku godinu radnog staža kod poslodavca i kod njegovih pravnih predaka - **1 bod/godini staža,**
2. Kriterij godina života - **0,1 bod/godina života**
3. Kriteriji koji obuhvaćaju stručnu spremu:
 - a. radnik koji ispunjava propisani uvjet za radno mjesto iz Pravilnika o organizaciji jer ima odgovarajuću stručnu spremu - **20 bodova,**
 - b. radnik koji ne ispunjava propisani uvjet za radno mjesto iz Pravilnika o organizaciji i ima 20 godina radnog staža u društvu - **10 bodova**

U radni staž u društvu se uračunava:

- radni staž ostvaren u društvima nastalim podjelom HŽ Hrvatskih željeznica d.o.o. i njihovim ovisnim društvima
 - radni staž ostvaren u HŽ Hrvatskim željeznicama d.o.o. i pravnim prednicima HŽ Hrvatskih željeznica d.o.o.
 - radni staž ostvaren u članicama bivše ZJŽ do razduživanja HŽ od ZJŽ
 - staž osiguranja s uvećanim trajanjem i posebni staž ostvaren u Domovinskom ratu
4. Radnik koji ne ispunjava uvjete za mirovinu po bilo kojoj osnovi - **10 bodova,**
 5. Socijalni status radnika:
 - a. radnik koji sam radi u obitelji, uzdržava obitelj - **5 bodova,**
 - b. radnik samohrani roditelj i radnik koji ima dijete s težim smetnjama u razvoju - **5 bodova,**
 6. Status hrvatskog branitelja iz Domovinskog rata - **5 bodova,**

Radnik socijalni status i status hrvatskog branitelja dokazuje odgovarajućim potvrdama nadležnih tijela – Porezne uprave i socijalnih i drugih službi koje izdaju odgovarajuća uvjerenja ili potvrde. Ukoliko radnik po socijalnom kriteriju ima osnove bodovi iz alineje a. i b. točke 5. ovog članka se zbrajaju.

(4.) Ako dva radnika imaju jednak broj bodova nakon primjene kriterija iz prethodnog članka višak je onaj radnik koji ima ukupno manje godina radnog staža.

(5.) Preduvjet za proglašenje radnika tehnološkim viškom temeljem odredbi ovog Ugovora je prethodno stupanje na snagu Pravilnika o organizaciji Društva sa sistematizacijom radnih mjesta i popunjavanje predviđenih radnih mjesta iz Pravilnika postojećim radnicima sukladno kriterijima i propisanim uvjetima iz Pravilnika o organizaciji Društva sa sistematizacijom radnih mjesta.

(6.) Ukoliko se nakon popunjavanja radnih mjesta na način iz stavka 5. ovog članka pojavi radnik kao tehnološki višak, obveza je Poslodavca:

1. Izraditi listu tehnološkog viška primjenom kriterija iz ovog Ugovora, a koji kriteriji se primjenjuju u slučaju smanjenja broja radnika na konkretnom radnom mjestu,
2. Tako izrađenu listu tehnološkog viška uputiti na savjetovanje Radničkom vijeću, odnosno sindikatu, koji je potpisnik ovog Ugovora,
3. Izvijestiti radnike koji se nalaze na listi tehnološkog viška da se nalaze na listi,
4. Radnicima koji se nalaze na listi tehnološkog viška osigurati otpremnine kod otkaza Ugovora o radu sukladno odredbama Kolektivnog ugovora Društva.
5. Radnicima na listi tehnološkog viška (osim radnika koji ispunjavaju uvjete za mirovinu po bilo kojoj osnovi), koji ne prihvate sporazumni raskid ugovora o radu na prijedlog poslodavca, ponuditi sklapanje aneksa ugovora o radu kojim će se radnici rasporediti u Željeznički fond
6. Ukoliko radnik, koji je pisanim putem obaviješten da se nalazi na listi tehnološkog viška odbije raspored u Željeznički fond prestaje zaštita od otkaza te mu poslodavac otkazuje Ugovor o radu. Radnik zadržava pravo na otpremninu iz Kolektivnog ugovora Društva.

(7.) Aneks ugovora o radu za raspored u željeznički fond mora obavezno sadržavati sljedeće:

- Vrijeme na koje se zaključuje - radnik može ostati u Željezničkom fondu najduže do isplate iznosa plaće iz podstavka 3. ovog stavka u visini pripadajuće otpremnine koja se obračunava na način da se neoporezivi iznos od 960,00 EUR množi s godinama staža, s time da pripadajući iznos otpremnine ne može biti veći od otpremnine predviđene člankom 173. ovog ugovora
- Obveze Željezničkog fonda prema radniku
- Obavijest da je oslobođen od obavljanja dosadašnjih radnih zadataka, ali da mu pripada bruto plaća u visini minimalne plaće te zadržava pravo na regres, božićnicu i dar djetetu.
- Obveze radnika prema Željezničkom fondu
- Mogućnost jednostranog izlaska iz Željezničkog fonda
- Uvjeti za isključenje iz Željezničkog fonda

Način i postupci, u svezi radnika zbrinutih kao tehnološki višak rasporedom u Željeznički fond detaljno će se urediti Ugovorom o funkcioniranju Željezničkog fonda, koji će se sklopiti na razini društava HŽ-a ili na razini HŽ Putničkog prijevoza d.o.o. i ovisnih društava HŽ Putničkog prijevoza d.o.o. te će činiti sastavni dio ovog ugovora.

Poslodavac je obavezan radniku koji je kao tehnološki višak prihvatio sklapanje novog ugovora o radu, u slučaju ponovnog sistematiziranja radnog mjesta na kojem je utvrđen tehnološkim viškom ponuditi sklapanje ugovora o radu za to radno mjesto.

(8.) Kod određivanja trajnih osobina i sposobnosti, kao razlog osobno uvjetovanog otkaza, Poslodavac je obavezan zatražiti prethodno mišljenje radničkog vijeća, odnosno imenovanog sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća odnosno sindikata (stranke potpisnika Ugovora) ako radničko vijeće nije formirano, s tim da je u zahtjevu za mišljenje Poslodavac obavezan dati iscrpno obrazloženje trajnih osobina ili sposobnosti zbog kojih predlaže osobno uvjetovan otkaz.

(9.) Radničko vijeće, odnosno imenovani sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća odnosno sindikat (stranka potpisnik Ugovora) ako radničko vijeće nije formirano dužno je dati mišljenje u roku od deset (10) dana.

Članak 76.

(1.) Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu zbog radnikove nemogućnosti da uredno izvršava svoje obveze iz radnog odnosa (osobno uvjetovani otkaz) ili ako radnik krši obveze iz radnog odnosa, Poslodavac je dužan u pisanoj formi obavijestiti radnika, radničko vijeće, odnosno imenovanog sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća odnosno sindikat (stranku potpisnika Ugovora) ako nije formirano radničko vijeće o namjeri otkazivanja ugovora o radu.

(2.) Obavijest o mogućnosti otkazivanja ugovora o radu u slučaju da radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) mora sadržavati obrazloženje valjanog razloga za otkazivanje ugovora.

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

(4.) Poslodavac je dužan brisati obavijest o Upozorenju iz službene evidencije istekom dvije (2) godine od dana izricanja.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 77.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 78.

(1.) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

(3.) Radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća dužan je dati mišljenje povodom izvanrednog otkaza u roku od pet (5) dana.

3.4. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Članak 79.

(1.) Poslodavac može radniku istovremeno uz otkaz ugovora o radu predložiti sklapanje novog ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

(2.) Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza.

(3.) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, radnik se mora izjasniti u roku osam (8) dana.

(4.) O otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu, Poslodavac je dužan savjetovati se sa radničkim vijećem odnosno imenovanim sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća.

3.5. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 80.

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

3.6. Otkaz posebnim kategorijama radnika

Članak 81.

(1.) Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća odnosno imenovanog sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća, donijeti odluku o:

- otkazu članu radničkog vijeća
- otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora
- otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnosti ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom
- otkazu radniku starijem od šezdeset godina
- otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca

(2.) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz, odnosno ako isto nije utemeljeno i ne postoji sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

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

Članak 82.

(1.) Otkaz mora biti u pisanom obliku.

(2.) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(3.) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

(4.) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

(5.) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(6.) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(7.) 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.

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

(9.) Otkazni rok ne teče za vrijeme godišnjeg odmora ukoliko Poslodavac oslobodi radnika obveze rada Odlukom o otkazu ugovora o radu.

5. Otkazni rok

Članak 83.

(1.) Otkazni rok traje:

- dva tjedna, ako je radnik kod istog Poslodavca u radnom odnosu proveo manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik kod istog Poslodavca u radnom odnosu proveo neprekidno jednu godinu,

- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik kod istog Poslodavca u radnom odnosu proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik kod istog Poslodavca u radnom odnosu proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik kod istog Poslodavca u radnom odnosu proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik kod istog Poslodavca u radnom odnosu proveo neprekidno petnaest godina,
- četiri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

(2.) 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.

(3.) Za vrijeme otkaznog roka Poslodavac je dužan omogućiti radniku da radi traženja novog zaposlenja bude odsutan s rada četiri (4) sata tjedno.

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

(5.) Za vrijeme odsustva s rada iz stavka 3. ovog članka, radnik ima pravo na plaću kao da je radio.

X. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

1. Zahtjev za ostvarenje prava i mirenje

Članak 84.

(1.) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest (15) dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.

(2.) Ako Poslodavac u roku petnaest (15) dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu radnik može pokrenuti postupak mirenja.

(3.) Postupak mirenja pokreće se na način da se o sporu obavijesti jedan od miritelja s liste miritelja koju sporazumno utvrde Poslodavac i radničko vijeće odnosno sindikalni povjerenici u funkciji radničkog vijeća.

(4.) Miritelja s liste određuje sam radnik, a dužnost miritelja jest da na temelju svih raspoloživih činjenica utječe na stranke spora da spor riješe mirnim putem.

(5.) Rok za mirenje traje osam (8) dana od pokretanja postupak, a ako istekom roka nije postignuto mirno rješenje spora radnik može u roku od petnaest (15) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(6.) Poslodavac i radničko vijeće odnosno sindikalni povjerenici u funkciji radničkog vijeća donijet će listu miritelja u roku od trideset (30) dana od dana sklapanja Ugovora.

Članak 85.

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

Članak 86.

(1.) Sve odluke u svezi s ostvarenjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donose se u skladu sa Izjavom o osnivanju Društva.

Članak 87.

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

(2.) Radniku se akt može dostaviti putem pošte na adresu koju je prijavio Poslodavcu.

(3.) U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Poslodavca na mjestu rada radnika.

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

Članak 88.

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

XI. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 89.

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

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

(3.) Krajnja nepažnja postoji kada radnik nije upotrijebio ni onu pažnju koju bi upotrijebio svaki prosječno pažljivi radnik.

Članak 90.

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

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

(3.) Ako štetu uzrokuje više radnika kaznenim dijelom, za štetu odgovaraju solidarno.

1.1. Utvrđivanje i visina štete

Članak 91.

(1.) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

- (2.) Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrđuje se usporedbom nabavnih cijena robe u proteklih šest (6) mjeseci za što su zaduženi Poslovi komercijale Poslodavca.
- (3.) Ako je stvar nestala ili uništena, visina štete utvrđuje se na način opisan u prethodnom stavku.
- (4.) Odgovornost za štetu utvrđuje Povjerenstvo za štetu, a odlučuje u vijeću koje se sastoji od: predsjednika i dva člana. Jedan član je obavezno iz organizacijske jedinice radnika čija se odgovornost utvrđuje.
- (5.) Jednog člana i njegovog zamjenika imenuje Poslodavac, a drugog člana i njegovog zamjenika imenuje radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenici u funkciji radničkog vijeća za svaku organizacijsku jedinicu u društvu.
- (6.) Predsjednika i zamjenika predsjednika dogovorno imenuje Poslodavac i radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenici u funkciji radničkog vijeća.
- (7.) Povjerenstvo za štete imenuje se na razini društva.
- (8.) Ako se povjerenstvo za štetu ne sastane u roku od 15 (petnaest) dana od dana kada je Poslodavac zatražio sastanak ili ne donese svoju odluku u roku od 30 (trideset) dana, Poslodavac zadržava sva prava zahtijevati naknadu štete na nadležnom sudu sukladno pravilima obaveznog prava.

Članak 92.

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

1.2. Oslobađanje obveze naknade štete

Članak 93.

- (1.) Poslodavac može u cijelosti ili djelomično osloboditi radnika od obveze naknade štete kad šteta nije učinjena namjerno, kada je radnik poduzeo sve da se šteta smanji i ako bi naknada štete ugrozila egzistenciju radnika i njegove obitelji.
- (2.) Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom namjerom.
- (3.) Određena šteta naplaćuje se u mjesečnim obrocima, ali ne više od 5 % mjesečne bruto plaće radnika i ne dulje od 48 mjeseci.

2. *Odgovornost Poslodavca*

Članak 94.

- (1.) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom ili povredom prava iz radnog odnosa, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obaveznog prava.

2.1. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 95.

- (1.) Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine računajući od dana saznanja za štetu i počinitelja.
- (2.) U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet (5) godina od kada je šteta nastala.

Članak 96.

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

XII. ODNOSI SA SINDIKATOM

Članak 97.

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

1. Suodlučivanje

Članak 98.

- (1.) Društvo se obvezuje da će uz prethodnu suglasnost reprezentativnih sindikata, donijeti odluku o:
 - otkazu sindikalnom povjereniku,
 - otkazu sindikalnom povjereniku u funkciji radničkog vijeća.

2. Savjetovanje

Članak 99.

- (1.) Društvo se obvezuje da će se savjetovati sa sindikatom ukoliko nije formirano radničko vijeće odnosno nisu imenovani sindikalni povjerenici u funkciji radničkog vijeća, prije donošenja odluka o:
 - planu zapošljavanja,
 - mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada,
 - Pravilniku o organizaciji i sistematizaciji i Pravilniku o radu,
 - uvođenja nove tehnologije i promjena u organizaciji i načinu rada,
 - planu godišnjih odmora,
 - noćnom radu,
 - naknadama za izume i tehnička unapređenja,
 - odlukama važnim za radni i socijalni položaj radnika,
 - planu izobrazbe i osposobljavanja,
 - donošenju programa zbrinjavanja viška radnika,
 - dijelu Plana poslovanja Trgovačkog društva koji se odnosi na ulaganja i poboljšanja uvjeta rada i humanizaciju radnih mjesta.

3. Obavješćivanje

Članak 100.

- (1.) Društvo se obvezuje da će izvješćivati sindikat ako nije formirano radničko vijeće odnosno nisu imenovani sindikalni povjerenici u funkciji radničkog vijeća, o:
- stanju i rezultatima poslovanja (dva puta godišnje),
 - razvojnim planovima i njihovu utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika,
 - drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.

4. Prava sindikalnih povjerenika

Članak 101.

- (1.) U odnosima s Poslodavcem sindikat zastupa predsjednik sindikata, ili od njega ovlaštena osoba, a u komunikaciji s organizacijskim jedinicama sindikat zastupa sindikalni povjerenik.
- (2.) Sindikat je obvezan Poslodavcu dostaviti akt o svojoj organizaciji s imenom osoba ovlaštenih za zastupanje sindikata, kao i broj članova sindikata i redovito izvješćivati Poslodavca o svim promjenama u vezi s tim.
- (3.) Poslodavac je dužan primiti i saslušati predsjednika sindikata i od njega ovlaštenu osobu.
- (4.) Rukovoditelj je dužan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika i od njega ovlaštenu osobu.

Članak 102.

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

Članak 103.

- (1.) Predstavnici sindikata za vrijeme obnašanja dužnosti imaju pravo na korištenje naloga za službeno putovanje u 1. razredu na svim prugama HŽ-a od mjesta rada do mjesta održavanja sindikalnih aktivnosti i natrag bez prava na dnevnicu za službeno putovanje, osim ako rade u povjerenstvu koje je osnovao Poslodavac.
- (2.) Nalog za službeno putovanje izdaje nadležni rukovoditelj.

Članak 104.

- (1.) Plaća i ostala materijalna prava sindikalnog dužnosnika u punom radnom vremenu određuju se Sporazumom između stranaka potpisnika ovog Ugovora.

Članak 105.

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

Članak 106.

(1.) Društvo će sindikalnog povjerenika koji svoju dužnost obavlja uz redoviti rad osloboditi od obaveza obavljanja rada na pisani zahtjev sindikata zbog prisustvovanja sindikalnom sastanku, osposobljavanju i sjednicama sindikalnih tijela (skupštine, sabori i sl.).

Članak 107.

(1.) Poslodavac se obvezuje da će sindikatu i njegovim podružnicama omogućiti djelovanje u funkciji zaštite kolektivnih prava radnika na način:

- da će ovlaštenom predstavniku sindikata staviti na raspolaganje, na njegov zahtjev, sve informacije u svezi ostvarivanja i zaštite prava radnika iz radnog odnosa. Ova obaveza uključuje i podatke o plaćama, elementima za njihov izračun, te uplaćenim porezima i doprinosima,
- da će ovlaštenom predstavniku sindikata omogućiti pristup svim radnim mjestima kada je taj pristup potreban radi obavljanja sindikalne dužnosti,
- da će ovlaštenom predstavniku sindikata omogućiti nazočnost inspekcijskim pregledima o svim zapažanjima u svezi provedbe mjera zaštite na radu.
- tako dobiveni podaci ne smiju se zlorabiti od strane sindikalnog predstavnika niti se smiju dostavljati trećim osobama.

5. Uvjeti za rad sindikata

Članak 108.

(1.) Poslodavac je obavezan bez naknade osigurati slijedeće uvjete za rad sindikata:

- prostor za rad sindikata,
- omogućavanje korištenja fiksne telefonske linije sukladno mogućnostima Poslodavca,
- omogućavanje isticanja sindikalnih obavijesti i drugih obilježja sindikata na oglasnim pločama, kao i dijeljenje biltena i informativnih publikacija među zaposlenima,
- obračun sindikalne članarine i sindikalnog kredita temeljem odgovarajuće dokumentacije i upućivanje navedenih sredstava na odgovarajuće korisnike i obavješćivanje sindikata o istom.

Članak 108.a

- (1.) Poslodavac se obvezuje svake godine osigurati 6.700,00 eura za reprezentativni sindikat. Navedena sredstva namijenjena su za organiziranje seminara, radionica i izleta za radnike.
- (2.) Novčana sredstva iz stavka 1. mogu se koristiti isključivo za podmirenje troškova vezanih za radnike Poslodavca.
- (3.) Sindikat je obavezan svake godine do 1. studenog dostaviti Poslodavcu izvješće i dokaze o realizaciji doznačenih sredstava.

XIII. ZAŠTITA NA RADU

1. Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu

Članak 109.

(1.) Kod poslodavca radnici između sebe mogu birati povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Članak 110.

- (1.) Izbor za povjerenika radnika za zaštitu na radu provodi se u skladu s odredbama općeg propisa o radu kojim su uređena pitanja izbora radničkog vijeća.
- (2.) Odluku o raspisivanju redovitih izbora za povjerenike radnika za zaštitu na radu donosi radničko vijeće ili sindikalni povjerenici u funkciji radničkog vijeća najkasnije pet tjedana prije isteka izbornog razdoblja. Odluka se objavljuje na svim oglasnim pločama poslodavca i dostavlja se sindikatima koji imaju svoje članove kod poslodavca, te poslodavcu. Odluka sadrži i obavijest da je svaki sindikat i svaka skupina radnika koja namjerava podnijeti Listu kandidata za povjerenike radnika za zaštitu na radu, dužna u roku od pet (5) dana od dana objavljivanja, dostaviti u pisanom obliku, prijedlog za svog predstavnika i zamjenika u izbornom odboru.
- (3.) Radničko vijeće ili sindikalni povjerenici u funkciji radničkog vijeća imenuju izborni odbor sukladno stavku (2) ovog članka.
- (4.) Odluku o provođenju redovitih izbora za povjerenike radnika za zaštitu na radu donosi izborni odbor u roku od pet (5) radnih dana od dana dostave odluke o imenovanju. Odluka sadrži i obavijest da je svaki sindikat i svaka skupina radnika (najmanje 20 % zaposlenih) koja namjerava podnijeti Listu kandidata za povjerenike radnika za zaštitu na radu, dužna u roku od pet (5) dana od dana objavljivanja, odnosno od dana dostavljanja odluke, dostaviti istu u pisanom obliku. Izborni odbor je nadležan za provođenje, nadzor i utvrđivanje izbornih rezultata.
- (5.) Kada je podnositelj Liste kandidata, iz stavka 4. ovog članka skupina radnika, ona mora sadržavati imena, prezimena, OIB i potpise tih radnika.
- (6.) Pravo da biraju i budu birani imaju svi radnici u pogonima, zajedničkim službama, radionicama, servisima i izdvojenim mjestima rada Društva. Pravo na isto nemaju članovi Uprave, nadređeni službenici i drugi poslovodni radnici. Ovlaštenici za zaštitu na radu te radnici zaštite na radu ne mogu biti birani za povjerenike radnika za zaštitu na radu.

Članak 111.

- (1.) Radnici biraju povjerenike radnika za zaštitu na radu u Društvu na vrijeme od četiri (4) godine, a isti mogu biti ponovo birani u novom mandatu.

Članak 112.

- (1.) Povjerenici radnika za zaštitu na radu svoje dužnosti obavljaju u punom radnom vremenu, ili uz svoj rad.
- (2.) Obujam radnog vremena određuje se ovisno o:
 - Broju radnika,
 - Teritorijalnoj rasprostranjenosti organizacijske jedinice,
 - Broju izdvojenih mjesta rada,
 - Raznolikosti procesa rada,
 - Vrstama opasnosti i štetnim utjecajima na radnim mjestima,
 - Učestalosti nezgoda i nesreća na radu,
 - Broju povjerenika ZNR.
- (3.) Sukladno Zakonu o zaštiti na radu u pogonima, organizacijskim dijelovima zajedničkih službi i radionicama radnici biraju povjerenike radnika za zaštitu na radu koji svoju dužnost obavljaju uz redovan rad i to :
 - Centar Zagreb GK, Zagreb RK, organizacijski dijelovi zajedničkih službi Društva - 2 povjerenika,
 - Centar Varaždin sa pripadajućim servisima - 2 povjerenika,
 - Centar Osijek - 1 povjerenik,

- | | |
|---------------------------------------|------------------|
| - Centar Vinkovci | - 2 povjerenika, |
| - Centar Rijeka | - 1 povjerenik, |
| - Centar Knin | - 1 povjerenik, |
| - Centar Split – Solin i Centar Ploče | - 1 povjerenik. |

2. Izbor koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu

Članak 113.

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

3. Zadatak povjerenika radnika za zaštitu na radu

Članak 114.

(1.) Povjerenici radnika za zaštitu na radu obavezni su štiti interese radnika na području zaštite na radu te pratiti primjenu pravila, mjera, postupaka i aktivnosti zaštite na radu.

(2.) Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo :

- podnositi poslodavcu prijedloge vezane uz donošenje odluka iz zaštite na radu,
- zahtijevati od poslodavca da poduzme odgovarajuće mjere u svrhu smanjenja i otklanjanja rizika,
- primati primjedbe radnika u vezi s primjenom pravila zaštite na radu te ih prenositi poslodavcu ili njegovom ovlašteniku,
- prisustvovati inspekcijskim pregledima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi nadležni inspektor,
- pozvati inspektora rada kada ocjeni da su ugroženi sigurnost i zdravlje radnika, a poslodavac propušta ili odbija provoditi potrebnu zaštitu na radu,
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati obavijesti od značaja za njegov rad,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojim djelovanjem poticati ostale radnika na rad na siguran način,
- obavještavati radnike o mjerama koje poslodavac poduzima da im osigurava zaštitu na radu i zdravstvenu zaštitu.

(3.) O svom radu povjerenik radnika za zaštitu na radu je dužan najmanje svaka tri mjeseca izvještavati koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu.

(4.) Poslodavac je dužan osigurati povjereniku radnika za zaštitu na radu uvjete za nesmetano obnašanje te dužnosti, davati sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave u svezi sa zaštitom na radu i ne smije ga, tijekom obnašanja dužnosti, bez pristanka radničkog vijeća i sindikata rasporediti na drugo radno mjesto, otkazati Ugovor o radu, smanjiti mu plaću ili ga na drugi način dovoditi u nepovoljniji položaj niti protiv njega pokrenuti postupak za naknadu štete, ukoliko je povjerenik radnika za zaštitu na radu postupao sukladno svojim ovlastima.

(5.) Uvjeti za nesmetano obnašanje dužnosti povjerenika radnika za zaštitu na radu i njihovih koordinatora osiguravaju se u skladu s odredbama Zakona o radu kojima se uređuju uvjeti za rad članova radničkih vijeća s tim da povjerenici radnika za zaštitu na radu imaju pravo na naknadu plaće za najmanje 4 sata tjedno bez mogućnosti prava ustupanja drugome radnih sati osim ako se Ugovorom drugačije ne uredi.

(6.) Poslodavac, radničko vijeće i sindikat, odnosno sindikati mogu posebnim sporazumima regulirati i druga specifična pitanja vezana za broj povjerenika radnika za zaštitu na radu u izdvojenim mjestima rada, koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu, plaće, primanja i ostala materijalna prava kao i izostanak s rada radi osposobljavanja (tečajevi, seminari, sastanci i sl.).

4. Zadatak koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu

Članak 115.

(1.) Koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu ima pravo i obvezu pratiti rad povjerenika radnika za zaštitu na radu, primati primjedbe povjerenika radnika za zaštitu na radu, objedinjavati podatke, voditi evidencije i predstavljati ih zainteresiranim stranama.

(2.) Koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu ima prava i obveze sukladno odredbama 114. ovog Ugovora, kao i sljedeće dužnosti:

- sudjelovati u uređivanju i provedbi zaštite na radu putem članstva u Odboru zaštite na radu Društva,
- koordinira rad povjerenika radnika za zaštitu na radu kroz redovne sjednice i osobne kontakte,
- inicira realizaciju nalaza povjerenika radnika za zaštitu na radu upisanih u Knjigu obrazaca – Unutarnji nadzor (Z-6)
- prati provedbu obveza Društva i njegovih ovlaštenika u provedbi mjera zaštite na radu, kao i prava i obveza radnika propisanih Zakonom o zaštiti na radu
- surađuje s medicinom rada i stručnom službom zaštite na radu Društva.

(3.) Koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu dužan je radničkom vijeću jednom godišnje predati sveobuhvatno pisano izvješće o radu povjerenika radnika za zaštitu na radu i koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu

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

Članak 116.

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

Članak 117.

(1.) Povjerenik i koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu imaju pravo na oslobođanje od obveze obavljanja redovnog rada uz naknadu plaće kao da je radio zbog osposobljavanja iz područja zaštite na radu (tečajevi, seminari i sl.) u trajanju od 2 radna dana godišnje, uz obvezu da o tome obavijeste nadležnog šefa pogona, u roku od 7 dana. Ako se osposobljavanje obavlja izvan mjesta rada i mjesta stanovanja, povjerenik ili koordinator povjerenika radnika zaštite na radu ima pravo na nalog za službeno putovanje s pravom na dnevnicu i troškove smještaja.

Članak 118.

(1.) Društvo je obvezno osigurati koordinatoru povjerenika radnika za zaštitu na radu adekvatno opremljen prostor za rad, te nesmetano korištenje telefonske linije i telefaksa sukladno mogućnostima Poslodavac. Usluge tehničko – administrativno - stručnih poslova koordinatore povjerenika radnika za zaštitu na radu koristit će u Društvu u kojem djeluje na trošak Poslodavca.

Povjerenik i koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu po potrebi mogu koristiti oglasne ploče i odgovarajući prostor radi obavještavanja radnika.

Članak 119.

(1.) Povjerenici radnika za zaštitu na radu i koordinatore povjerenika radnika za zaštitu na radu izravno kontaktira ovlaštenike Poslodavca u području u kojem obnašaju dužnost, u svezi primjedbi radnika i osobnih zapažanja vezanih za opasnosti i štetnosti po zdravlje radnika i provedbu mjera zaštite na radu.

(2.) Tijekom obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka iste, povjerenicima radnika za zaštitu na radu i koordinatoru povjerenika radnika za zaštitu na radu ne može se bez suglasnosti radničkog vijeća, odnosno sindikalnih povjerenika u funkciji radničkog vijeća otkazati Ugovor o radu.

Članak 120.

(1.) Plaća i ostala materijalna prava koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu u punom radnom vremenu i povjerenika radnika za zaštitu na radu koji dužnost obavljaju uz redovan rad određuje se Sporazumom između stranaka potpisnika ovog Ugovora.

Članak 121.

(1.) Povjerenici i koordinatori povjerenika radnika za zaštitu na radu obvezuju se poštivati i provoditi odredbe Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika o zaštiti na radu i odredbe ovog Ugovora i drugih akata.

Članak 122.

(1.) Vrijeme koje povjerenik radnika za zaštitu na radu provede u obavljanju dužnosti povjerenika smatra se vremenom provedenim na radu.

XIV. UVJETI ZA RAD RADNIČKOG VIJEĆA

Članak 123.

(1.) Broj članova radničkih vijeća utvrđuje se prema broju zaposlenih radnika u Društvu, a prema članku 142. i 143. ZOR-a. Radničko vijeće djeluje u Društvu sukladno odredbama članaka 140.-162. ZOR-a.

(2.) Društvo će osigurati adekvatan prostor za rad radničkih vijeća odnosno sindikalnih povjerenika u funkciji radničkog vijeća. Tehničke i administrativno stručne poslove za potrebe radničkih vijeća obavljati će administrativno osoblje Društva na trošak Društva.

(3.) Društvo će omogućiti članovima radničkih vijeća osposobljavanje za obavljanje te funkcije, prema članku 156. ZOR.

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

Članak 124.

(1.) Za rad u radničkom vijeću svakom članu pripada naknada plaće za šest (6) radnih sati tjedno temeljem članka 156. Zakona o radu. Članovi radničkog vijeća mogu jedan drugom ustupati radne sate, a svi ukupni radni sati mogu biti objedinjeni pa se poslovi predsjednika ili povjerenika sindikata u funkciji radničkog vijeća mogu obavljati u punom radnom vremenu.

(2.) Pravo na izbor radničkih vijeća temeljem članka 143. ZOR ostvaruje se na razini organizacijskih jedinica Društva:

- | | | |
|----|------------------|------------------|
| 1. | Centar Zagreb GK | - 3 povjerenika, |
| 2. | Centar Zagreb RK | - 3 povjerenika, |
| 3. | Centar Osijek | - 1 povjerenik, |
| 4. | Centar Vinkovci | - 1 povjerenik, |
| 5. | Centar Varaždin | - 3 povjerenika, |
| 6. | Centar Rijeka | - 1 povjerenik, |
| 7. | Centar Knin | - 1 povjerenik, |

7. Centar Split – Solin i Centar Ploče - 1 povjerenik,
8. Organizacijski dijelovi zajedničkih službi - 3 povjerenika.

(3.) Prilikom primjene članka 156. Zakona o radu utvrđuje se pravo na imenovanje dva (2) sindikalna povjerenika u funkciji radničkog vijeća u punom radnom vremenu i to po područjima (organizacijskim jedinicama) kako slijedi:

- a. 1 - sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća u punom radnom vremenu za područja – organizacijske jedinice Zagreb GK, Zagreb RK, Osijek i Vinkovci.
- b. 1 - sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća za područje – organizacijske jedinice Varaždin s pripadajućim servisima, Split-Solin-Ploče, Rijeka, organizacijski dijelovi zajedničkih službi.

(4.) Članovi radničkog vijeća, koordinatori radničkih vijeća i imenovani povjerenici u funkciji radničkog vijeća imaju prava i na ostala materijalna prava iz ovog Ugovora, Pravilnika o radu i Ugovora o radu.

Članak 125.

(1.) Plaća i ostala materijalna prava sindikalnih povjerenika u funkciji radničkog vijeća u punom radnom vremenu određuju se Sporazumom između stranaka potpisnika ovog Ugovora.

Članak 126.

(1.) Društvo će člana, predsjednika ili sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća iz članka 124. ovog Ugovora, nakon prestanka rada ili obavljanja funkcije radničkog vijeća u punom radnom vremenu, rasporediti na poslove na kojima je prethodno radio, odnosno ukoliko tog radnog mjesta više nema, na radno mjesto jednake plaće sukladno njegovoj stručnoj spremi.

Članak 127.

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

XV. ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA, ULAGANJA U POBOLJŠANJE UVJETA RADA I HUMANIZACIJU RADNIH MJESTA

1. Zaštita života i zdravlja

Članak 128.

(1.) Radnik ima pravo na zaštitu života i zdravlja pri radu, te su ugovorne strane suglasne kako je pitanje zaštite života i zdravlja od temeljne važnosti i da će u provedbi mjera kojima se osigurava ta zaštita surađivati međusobno, kao i sa nadležnim državnim ustanovama.

2. Evidencija o ozljedama na radu i profesionalnim bolestima

Članak 129.

(1.) Poslodavac je obavezan voditi evidenciju o ozljedama na radu i profesionalnim bolestima radnika i najmanje jednom godišnje izvijestiti radničko vijeće odnosno sindikalne povjerenike u funkciji radničkog vijeća.

(2.) O opasnostima i štetnostima po sigurnost i zdravlje, te mjerama koje je poduzeo i koje kani poduzeti radi unapređivanja sigurnosti i zaštite zdravlja radnika poslodavac će redovno, kroz rad Odbora ZNR, izvještavati koordinatora povjerenika za zaštitu na radu.

3. Ulaganja u poboljšanje uvjeta rada i humanizaciju radnih mjesta

Članak 130.

(1.) Društvo se obvezuje Planom poslovanja predviđati ulaganja za poboljšanje uvjeta rada i humanizaciju radnih mjesta.

(2.) O godišnjim planovima ulagačkih aktivnosti u poboljšanje uvjeta rada te određivanje prioriteta ulaganja iz ovih područja Poslodavac obavještava radničko vijeće odnosno sindikalne povjerenike u funkciji radničkog vijeća.

Članak 131.

(1.) Poslodavac je obavezan provoditi zaštitu na radu na temelju sljedećih općih načela prevencije:

- izbjegavanja rizika
- procjenjivanja rizika
- sprječavanja rizika na njihovom izvoru
- prilagođavanja rada radnicima u vezi s oblikovanjem mjesta rada, izborom radne opreme te načinom rada i radnim postupcima
- prilagođavanja tehničkom napretku
- zamjene opasnog neopasnim ili manje opasnim
- razvoja dosljedne sveobuhvatne politike prevencije povezivanjem tehnologije, organizacije rada, uvjeta rada, ljudskih odnosa i utjecaja radnog okoliša
- davanja prednosti skupnim mjerama zaštite pred pojedinačnim
- odgovarajuće osposobljavanje i obavješćivanje radnika
- besplatnosti prevencije, odnosno mjera zaštite na radu za radnike.

Članak 132.

(1.) Društvo se obvezuje da će surađivati sa sindikatom u svezi sa primjenom odredbi Zakona o zaštiti na radu.

(2.) Primjena Pravila zaštite na radu i s njima povezanih mjera zdravstvene zaštite ne smije povlačiti nikakve troškove za radnike.

XVI. PLAĆA

Članak 133.

(1.) Poslodavac će, za obavljeni rad radniku isplatiti plaću i pripadajuće naknade (u daljnjem tekstu: primanja) temeljem ugovora o radu i odredbama ovog Ugovora.

Članak 134.

(1.) Doprinosi, porezi i prireze obračunava i uplaćuje Poslodavac.

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

- (3.) Poslodavac će radniku uručiti (dostaviti) isplatnu listu.

Članak 135.

- (1.) Podaci o primanjima radnika su javni, u smislu članka 107. ovog Ugovora.

Članak 136.

- (1.) Plaću radnika čine osnovna plaća i dodaci na plaću.
- (2.) Pod osnovnom plaćom radnika u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se plaća utvrđena temeljem cijene sata rada iz Priloga I ovog Ugovora za određeno radno mjesto uvećana za postotak po osnovi navršenih godina radnog staža.
- (3.) Postotak po osnovi navršenog radnog staža iznosi 0,5% po godini staža.
- (4.) Kao broj navršenih godina radnog staža smatra se broj godina radnog staža koje je radnik navršio do konca prethodnog mjeseca, uključujući i godine s naslova staža osiguranja s uvećanim trajanjem i staža u Domovinskom ratu.
- (5.) Pod dodacima na plaću radnika podrazumijevaju se uvećanja plaće koja se reguliraju ovim Ugovorom.

Članak 137.

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

Članak 138.

- (1.) Za svako radno mjesto u Tehničkim servisima željezničkih vozila d.o.o. primjenjivat će se cijena sata rada iz Priloga I ovog Ugovora.
- (2.) Ukoliko je Prilogom I ovog Ugovora za pojedino radno mjesto utvrđen koeficijent, osnovica za obračun plaće tog radnog mjesta određuje se odlukom Uprave do maksimalnog iznosa prosječne bruto plaće isplaćene u Društvu u prethodnom mjesecu.
- (3.) Poslodavac može pojedinom radniku odrediti plaću veću od one koja bi mu pripadala po ovom Ugovoru.
- (4.) Za radna mjesta za koja u ovom Ugovoru nije određena cijena sata rada, Poslodavac će cijenu sata rada odrediti posebnom odlukom.

Članak 138.a

- (1.) Poslodavac se obvezuje redovito usklađivati plaće radnika sa minimalnom plaćom.

1. Solidarnost

Članak 139.

- (1.) Radnik po osnovi solidarnosti ima pravo zadržati dosadašnju plaću iz ugovora o radu, ali najviše do 10,28 EUR bruto po satu, ako u trenutku promjene radnog mjesta ispunjava sljedeće uvjete:

- radnik kod kojeg prema nalazu i mišljenju ovlaštenog vještaka mirovinskog osiguranja postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, profesionalna bolest pod uvjetom da ima 15 godina radnog staža na poslovima održavanja vučnih vozila ili na poslovima s posebnim uvjetima rada odnosno 20 godina radnog staža na bilo kojim poslovima (uključujući staž osiguranja s uvećanim trajanjem i staž osiguranja i posebni staž ostvaren u Domovinskom ratu),
- radnik zbog gubitka zdravstvene sposobnosti, osim ako je gubitak nastao kao posljedica alkoholizma, uzimanja opojnih droga ili psihogenih sredstava, kojemu je odlukom nadležne zdravstvene ustanove utvrđen trajni gubitak radne sposobnosti za dosadašnje radno mjesto, a nadležna područna služba Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje u provedenom postupku nije mu priznala status iz alineja 1. ovog stavka, ako u trenutku ponude izmijenjenog ugovora ima 15 godina staža na poslovima održavanja vučnih vozila ili na poslovima s posebnim uvjetima rada odnosno 20 godina radnog staža na bilo kojim poslovima (uključujući staž osiguranja s uvećanim trajanjem i staž osiguranja i posebni staž ostvaren u Domovinskom ratu),
- radnik s navršenih 57 godina (muškarac) ili 52 godina (žena) života pod uvjetom da je radio na radnom mjestu najmanje 5 godina po kojem ostvaruje pravo na solidarnost, a hrvatskom branitelju propisana dobna granica snižava se za pet (5) godina,

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

(3.) Pravo na solidarnost iz stavka 1. ovog članka upisuje se u ugovor o radu u trenutku promjene radnog mjesta.

2. Pripravnici

Članak 140.

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

XVII. DODACI PLAĆE

1. Stimulacija

Članak 141.

(1.) Stimulacija je povećanje plaće radnika za uredno izvršavanje svojih radnih obveza, a koji rezultira povećanjem produktivnosti rada i kvalitete održavanja, te smanjenjem troškova održavanja vučnih vozila i povećanjem prihoda Društva kroz ostvarene uštede materijalnih i financijskih sredstava i izražava se u postocima (%) na osnovnu plaću.

(2.) Kriteriji za stimulaciju i destimulaciju utvrđeni su Sporazumom o stimulaciji i destimulaciji radnika Tehničkih servisa željezničkih vozila d.o.o.

(3.) Sporazum o stimulaciji i destimulaciji radnika Tehničkih servisa željezničkih vozila d.o.o. donose i potpisuju stranke potpisnice ovog Ugovora i on nije sastavni dio ovog Ugovora.

2. Otežani uvjeti rada

Članak 142.

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

Članak 143.

(1.) Plaća radniku uvećava se:

- | | |
|---------------------------------------|------|
| - Za rad noću | 45% |
| - Za prekovremeni rad danju | 40% |
| - Za prekovremeni rad noću | 50% |
| - Za rad nedjeljom danju | 50% |
| - Za rad subotom danju | 25% |
| - Za rad na DP danju | 150% |
| - Za rad noću nedjeljom | 60% |
| - Za rad noću subotom | 50% |
| - Za rad noću na DP | 195% |
| - Za prekovremeni rad subotom danju | 65% |
| - Za prekovremeni rad nedjeljom danju | 75% |
| - Za prekovremeni rad na DP danju | 190% |
| - Za prekovremeni rad subotom noću | 90% |
| - Za prekovremeni rad nedjeljom noću | 100% |
| - Za prekovremeni rad DP noću | 235% |
| - Za rad na Uskrs | 150% |
- dodatak za otežane uvjete rada izvršnih radnika (za šifru radnog mjesta 5.0.6., od 5.0.11. do 5.0.15. i od 5.0.17. do 5.0.20. Priloga I ovog Ugovora) za sate rada 5%.
- kada radnik uz redovan rad na održavanju željezničkih vozila, obavlja i poslove čišćenja željezničkih vozila, poslove na pražnjenju tankova fekalija i namirivanju vozila vodom, ima pravo na dodatak od 14% za sate smjene.

3. Rad po pozivu

Članak 144.

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

4. Mentorstvo

Članak 145.

(1.) Kada radnik pored redovitog posla, obavlja i poslove mentora ili vrši redovno poučavanje radnika sukladno članka 29. ovog Ugovora, ima pravo na dodatak plaće u visini 10% na cijenu sata rada, za te sate.

XVIII. NAKNADA PLAĆE

1. Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 146.

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

2. Naknada plaće za vrijeme plaćenog dopusta

Članak 147.

(1.) Za vrijeme korištenja plaćenog dopusta radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

3. Naknada plaće za vrijeme blagdana i neradnih dana

Članak 148.

(1.) Ako radnik ne radi zbog blagdana ili neradnih dana utvrđenih zakonom, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio bez prava na uvećanje za rad blagdanom i nedjeljom.

4. Naknada plaće za vrijeme bolesti

Članak 149.

(1.) U slučaju odsutnosti s rada zbog bolesti na teret Poslodavca radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 85% njegove plaće kao da je radio.

Članak 150.

(1.) U slučaju bolovanja zbog profesionalne bolesti, nesreće na radu ili rane, ozljede ili bolesti koja je neposredna posljedica sudjelovanja u Domovinskom ratu, radniku pripada naknada plaće u 100% iznosu prethodnog mjeseca, uvećana za porast plaća u Društvu za tekući mjesec za koji se ista obračunava.

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

5. Naknada plaće sindikalnom povjereniku

Članak 151.

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

6. Naknada plaće za sate provedene u pripravnosti i dežurstvu

Članak 152.

(1.) Radnicima kojima je određena pripravnost kod kuće, odnosno dežurstvo, za ostvarene sate pripravnosti, odnosno dežurstva pripada naknada plaće u postotku prosječne bruto plaće isplaćene u TSŽV d.o.o. u prethodnom mjesecu i to:

- pripravnost kod kuće	15 %
- dežurstvo na radnom mjestu	30 %

Voditeljima smjene pomoćnih vlakova uvećava se naknada za dodatnih 5% (20% za sate pripravnosti), odnosno (35% za sate dežurstva na pomoćnom vlaku).

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

(3.) Kada se radnik za vrijeme pripravnosti pozove na izvršenje radnog zadatka prekida se stanje pripravnosti i započinje ostvarenje prava na plaću sukladno članku 144. ovog Ugovora.

7. Naknada plaće za vrijeme dok nisu provedene mjere ZNR

Članak 153.

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

8. Naknada plaće za vrijeme udaljenja i pritvora

Članak 154.

(1.) Ako Poslodavac iz preventivnih razloga udalji radnika od obavljanja poslova u slučajevima i uvjetima iz zakona, osim u slučajevima udaljenja zbog uživanja alkohola, opojnih sredstava ili ne korištenja radne odjeće, obuće i osobnih zaštitnih sredstava, radnik ima pravo na naknadu plaće bez dodatka najdulje do kraja smjene.

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

Članak 155.

(1.) Radnik tijekom boravka u istražnom zatvoru do kojeg je došlo u svezi s radnim zadatkom ima pravo na naknadu plaće radnog mjesta na kojem je radio prije udaljenja, odnosno pritvora u visini:

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

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

9. Ostale naknade plaće

Članak 156.

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

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

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

XIX. NAKNADA TROŠKOVA RADNIKA

1. Naknada za službeno putovanje u zemlji

Članak 157.

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

Članak 158.

(1.) Iznos dnevnice određuje se odlukom Poslodavca do visine neoporezivog dijela dnevnice za službeno putovanje u Republici Hrvatskoj, a ne može biti manja od 30,00 EUR.

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

(3.) Troškovi prijevoza na službenom putovanju priznaju se do visine stvarnih izdataka, odnosno u visini određenoj pozitivnim propisima, ovisno o određenom prijevoznom sredstvu. Za putovanje vlakom Društvo u pravilu osigurava Nalog za službeno putovanje – obrazac P-5b.

Članak 159.

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

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

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

Članak 160.

(1.) U slučaju kada je službeno putovanje obavljeno radi zamjene, ispomoći, školovanja, privremene promjene mjesta rada, obavljanje radnih zadataka i sl. radnik ostvaruje pravo na dnevnicu obračunatu temeljem naloga za službeno putovanje s prilogom, ako se svaki dan vraća kući. Ako se radnik ne vraća kući svaki dan ostvaruje pravo na 70% iznosa dnevnice temeljem naloga za službeno putovanje, uz osiguranje smještaja.

2. Naknada za službeno putovanje u inozemstvo

Članak 161.

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

3. Naknada za vrijeme odvojenosti od obitelji

Članak 162.

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