

# **KOLEKTIVNI UGOVOR**

društva Pružne građevine d.o.o., Zagreb

Na temelju članka 192. - 204. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23 dalje u tekstu: ZOR) i Konvencija Međunarodne organizacije rada broj: 87, 98 i 111, reprezentativni sindikati: SINDIKAT HRVATSKIH ŽELJEZNIČARA i SINDIKAT INFRASTRUKTURE HRVATSKIH ŽELJEZNICA (u daljnjem tekstu: Sindikati)

i

Uprava društva Pružne građevine d.o.o. Zagreb, Međimurska 4 (u daljnjem tekstu: Poslodavac)

sklopili su dana 24.06.2024.

## **KOLEKTIVNI UGOVOR**

društva Pružne građevine d.o.o., Zagreb

### **I OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

- (1) Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava, obveze i odgovornosti iz rada i na temelju rada radnika društva Pružne građevine d.o.o., Zagreb, kao i prava, obveze i odgovornosti društva Pružne građevine d.o.o., Zagreb (u daljnjem tekstu: Poslodavac, Društvo) sukladno Konvencijama Međunarodne organizacije rada i ZOR-a.
- (2) Pod pojmom «radnik» u smislu ovoga Ugovora smatra se fizička osoba koja na temelju ugovora o radu (u radnom odnosu) obavlja određene poslove za Društvo.
- (3) Kada je ostvarenje određenih prava iz radnog odnosa uvjetovano radnim stažem/radom kod Poslodavca, Poslodavac se u smislu ovog Ugovora pored Pružnih građevina d.o.o. smatraju i ostala društva nastala podjelom društva HŽ – Hrvatske željeznice d.o.o. te njihova ovisna društva, HŽ HRVATSKE ŽELJEZNICE HOLDING d.o.o. kao i društva prednici HŽ - Hrvatskih željeznica d.o.o.
- (4) Pod pojmovima Društvo i Poslodavac u smislu ovog Ugovora smatra se društvo Pružne građevine d.o.o. koje je u 100%-tnom vlasništvu društva HŽ INFRASTRUKTURA d.o.o. kao njegov izdvojeni dio.

#### **Članak 2.**

- (1) Izrazi koji se koriste u ovom Ugovoru, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se podjednako na ženski i muški rod.

#### **Članak 3.**

- (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, primjenjuju se odredbe ugovora o radu.
- (3) Ako bi općim aktom neko pravo radnika bilo utvrđeno u manjem opsegu od prava koja proizlaze iz ovog Ugovora, primjenjuju se odredbe ovog Ugovora.
- (4) Kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Ugovora, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

#### **Članak 4.**

(1) Pri podjeli, spajanju, izdvajanju ili drugoj statusnoj promjeni Poslodavca, na radnike se do sklapanja novoga kolektivnog ugovora, ali ne kraće od godinu dana od dana nastupanja statusnih promjena, nastavlja primjenjivati ovaj Ugovor.

#### **Članak 5.**

(1) Poslodavac je u radnom odnosu obavezan radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama koje Poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

(2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

(3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, sukladno Zakonu o zaštiti na radu i drugim propisima te općim aktima Poslodavca iz područja zaštite na radu.

(4) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa ZOR-om i posebnim zakonima.

(5) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojim radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa ZOR-om i posebnim zakonima.

#### **Članak 6.**

(1) U radnom odnosu Poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi ZOR-a, Zakona o zaštiti na radu i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, ovog Ugovora i pravilnika o radu.

(2) Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

(3) Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, ovaj Ugovor i pravilnik o radu, moraju se na prikladan način učiniti dostupnim radnicima.

(4) Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, ovim Ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, a koje nije uređeno ZOR-om ili drugim zakonom, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora, opći propisi obveznog prava.

#### **Članak 7.**

(1) Sklapanjem ovog ugovora stvorit će se između ugovornih strana potpisnica ovog ugovora obvezno-pravni odnosi koji se mogu mijenjati samo pod uvjetima utvrđenim ovim ugovorom odnosno zakonom.

#### **Članak 8.**

Ovaj Ugovor sastoji se od poglavlja:



- I. Opće odredbe
- II. Sklapanje ugovora o radu
- III. Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad
- IV. Pripravnici, obrazovanje i osposobljavanje za rad
- V. Radno vrijeme
- VI. Odmori i dopusti
- VII. Zaštita života i zdravlja
- VIII. Zaštita privatnosti, dostojanstva i zabrana diskriminacije radnika
- IX. Prestanak ugovora o radu
- X. Zaštita prava radnika
- XI. Naknada štete
- XII. Odnosi sa Sindikatom
- XIII. Zaštita na radu
- XIV. Uvjeti za rad radničkog vijeća
- XV. Ulaganja u poboljšanje uvjeta rada i humanizaciju radnih mjesta
- XVI. Plaća
- XVII. Dodaci plaće
- XVIII. Naknade plaće
- XIX. Naknade troškova radnika
- XX. Ostala primanja
- XXI. Osiguranje radnika
- XXII. Isplata plaće
- XXIII. Kriteriji za izlučivanje radnika
- XXIV. Prijelazne i završne odredbe
- XXV. Prilozi

## II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

### 1. Ugovor o radu

#### Članak 9.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ugovorom o radu Poslodavac ima obvezu, pored ZOR-om utvrđenih uglavaka utvrditi i sljedeće:
  - mjesto rada; Zagreb i gradilišta u zemlji i inozemstvu, regionalne jedinice,
  - trajanje pripravničkog staža,
  - raspored radnog vremena (jednokratno, dvokratno, rad u smjenama, nejednakomjerni rad u smjenama),
  - radno mjesto s posebnim uvjetima (sigurnost na radu),
  - trajanje stanke,
  - klauzula o trajanju zabrane konkurencije.
- (3) U slučaju suglasne promjene radnog mjesta s radnikom se sklapa novi ugovor o radu uz naznaku broja ugovora koji prestaje vrijediti.
- (4) Ako Poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti Poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako Poslodavac ne dokaže suprotno.



### **Članak 10.**

- (1) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.
- (2) Ako Poslodavac s radnikom ne sklopi pisani ugovor o radu niti mu izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (3) Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 (osam) dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

### **Članak 11.**

- (1) Ako ugovor o radu koji nije sklopljen u pisanom obliku prestane prije isteka 15 (petnaest) dana od dana početka rada, Poslodavac je dužan uručiti radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru najkasnije posljednjeg dana rada.

### **Članak 12.**

- (1) Prije popunjavanja slobodnih radnih mjesta Poslodavac je obavezan ispitati ima li u Društvu radnika koji se nalaze kao višak, čijim bi premještanjem bila popunjena slobodna radna mjesta u skladu sa sistematizacijom radnih mjesta.
- (2) U slučaju da u Društvu postoji višak radnika, Poslodavac je dužan ispitati mogućnost popunjavanja slobodnih radnih mjesta uz potrebno osposobljavanje, odnosno prekvalifikaciju tog viška radnika, a prema programu ovlaštene obrazovne ustanove.

### **Članak 13.**

- (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 njegov život i život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.
- (3) U tijeku rada Poslodavac je dužan upućivati radnike na zdravstvene preglede, kada je to posebnim aktom, odnosno općim aktom Poslodavca propisano.
- (4) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. i 3. ovog članka snosi Poslodavac, izuzev troškova izvanrednih liječničkih pregleda na koje se radnik upućuje zbog skrivljenog ponašanja radnika.

### **Članak 14.**

- (1) Poslodavac uz savjetovanje s Radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća, Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji Društva uređuje organizaciju rada, popis radnih mjesta, broj radnika, opis poslova, kao i posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, s osobitim naglaskom na stručnu spremu, radno iskustvo, posebna znanja, posebne uvjete i drugo, ovisno o vrsti i naravi posla.

### **Članak 15.**

- (1) Ako su zakonom, drugim propisom, ovim ugovorom ili pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti s osobom koja udovoljava tim uvjetima.



- (2) Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanim ZOR-om i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.
- (3) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).
- (4) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 3. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.
- (5) Na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima ovog Ugovora i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

## **2. Probni rad**

### **Članak 16.**

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad ne smije trajati duže od 6 (šest) mjeseci.
- (3) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je 7 (sedam) dana.
- (4) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
- (5) Na otkaz iz stavka 4. ovog članka ne primjenjuju se odredbe ZOR-a, osim odredbi koje se odnose na oblik, obrazloženje i dostavu otkaza, početak tijeka otkaznog roka i sudski raskid ugovora o radu.

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

### **Članak 17.**

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na neki način određen ZOR-om.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

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

### **Članak 18.**

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovog članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše 3 uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji se sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

Istekom roka od tri godine, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

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

### **Članak 19.**

- (1) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.
- (2) Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovog članka, ne mora se odgovoriti.

## **III ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD**

### **Članak 20.**

- (1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomičan gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- (2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.
- (3) Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovog članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu u skladu s odredbama Zakona o radu i Kolektivnog ugovora.
- (4) U sporu između Poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponudeni poslovi iz stavka 1. ovog članka odgovarajući.
- (5) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovog članka, suglasnost može nadomjestiti sudska odluka.
- (6) Odredbe iz ovog članka primjenjuju se i na radnike koji su izgubili radnu sposobnost za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada.

## Članak 21.

- (1) Radnik je dužan, što je moguće prije, a najkasnije u roku od dvadeset i četiri sata od početka spriječenosti, usmenim ili pisanim putem obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.
- (2) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

## Članak 22.

- (1) Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.
- (2) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojeg nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječniku, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.
- (3) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je moguće više odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- (4) Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.
- (5) Ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim ZOR-om, odnosno kolektivnim ugovorom.
- (6) U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 3. ovog članka odgovarajući.
- (7) Radnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.
- (8) Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

## Članak 23.

- (1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 22. ovog Ugovora ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu.
- (2) Radnik iz stavka 1. ovog članka koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 20. ovog Ugovora ima pravo na otpremninu, ali ne u dvostrukom iznosu iz prethodnog stavka ovog članka.

## Članak 24.

- (1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Poslodavac.

## IV PRIPRAVNICI, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

### Članak 25.

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

### Članak 26.

- (1) Duljina staža za pripravnike određuje se ovisno o stručnoj spremi i to:
  - pripravnik sa SSS 4 – 6 mjeseci,
  - pripravnik sa višom stručnom spremom 8 - 10 mjeseci i
  - pripravnik sa VSS 10 - 12 mjeseci.
- (2) Duljina pripravničkog staža određuje se ugovorom o radu, a program pripravničkog staža unutar tih razdoblja definira sadržaj i faze provedbe.
- (3) Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s rada (bolesti, služenje vojne službe i sl.) ako je ukupna odsutnost trajala dulje od 30 dana.

### Članak 27.

- (1) Za pripravnike koji se osposobljavaju za obavljanje poslova neposredno vezanih za sigurnost željezničkog prometa, duljina i način provođenja pripravničkog staža propisani su posebnim aktima koji definiraju stručno osposobljavanje izvršnih radnika.
- (2) Za radnike koji su u radnom odnosu kod Poslodavca, a za koje postoji potreba obavljanja pripravničkog staža, duljina i način provođenja pripravničkog staža propisuje se internim aktom Poslodavca.

### Članak 28.

- (1) Pripravnik se osposobljava za samostalan rad pod nadzorom mentora kojeg imenuje Poslodavac, a koji mora biti iste struke i imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik te najmanje 5 (pet) godina radnog iskustva .
- (2) Iznimno, Poslodavac može imenovati mentora drugih struka ukoliko se radi o zanimanjima u interdisciplinarnim programima ili u pojedinim fazama stažiranja koja se provode u područjima vezanim za obavljanje poslova vlastite struke.

### Članak 29.

- (1) Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.
- (2) Stručni ispit se polaže pred ispitnim povjerenstvom od 3 (tri) člana koje imenuje Poslodavac. Članovi ispitnog povjerenstva moraju imati položen adekvatan stručni ispit i najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju.
- (3) Članovi ispitnog povjerenstva moraju imati najmanje 5 (pet) godina radnog iskustva u struci.

(4) Sadržaj Programa stažiranja i polaganja stručnog ispita, kao i način stažiranja i polaganja stručnog ispita regulira se posebnim općim aktom Poslodavca ili se donosi prilikom zapošljavanja pripravnika sa zanimanjima stečenim u interdisciplinarnim programima obrazovanja ili u zanimanjima koja nisu iz područja osnovnih djelatnosti poslodavca.

### Članak 30.

- (1) Radnik ima pravo i obvezu stručno se usavršavati za potrebe rada.
- (2) Poslodavac može uputiti radnika na školovanje samo u skladu s programom obrazovanja, koji donosi uz savjetovanje s radničkim vijećem.
- (3) Programom obrazovanja utvrđuje se potrebno trajanje obrazovanja, vrste obrazovanja i drugi potrebni podaci.

### Članak 31.

- (1) Odluku o upućivanju radnika na osposobljavanje i usavršavanje donosi Poslodavac.
- (2) Odlukom se utvrđuju obveze radnika i Društva, ovisno o vrsti usavršavanja, dužini trajanja i visini troškova.
- (3) Radniku koji se obrazuje za potrebe Poslodavca, pripada naknada troškova u svezi s obrazovanjem i to za:
  - prijevoz i dnevnice
  - kotizaciju, upisninu i školarinu
  - smještaj
  - pojedine i završne ispite, udžbenike i tehnička pomagala.
- (4) 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 i ostala materijalna prava kao da je radio pod uvjetom da redovno prisustvuje školovanju.
- (5) Poslodavac i radnik sklapaju poseban ugovor kojim se reguliraju međusobna prava i obveze za vrijeme i nakon završenog programa obrazovanja.
- (6) Kad radnik putuje na školovanje za potrebe Poslodavca, uz svakodnevni povratak kući, ima pravo na troškove prijevoza i obračun dnevnica prema nalogu za službeno putovanje s prilogom ako mu nije osiguran smještaj.
- (7) Ako je radniku osiguran smještaj, pripada mu pravo na sedamdeset (70) % dnevnice i nalog za službeno putovanje s prilogom za najviše 10 putovanja mjesečno.
- (8) Radi polaganja ispita po prvi put, Poslodavac će osigurati radniku slobodne dane, i to:

- za završni ispit do SSS	2 radna dana
- za diplomski ispit VŠS ili VSS	2 radna dana
- za poslijediplomski ispit	2 radna dana
- za državni stručni ispit	2 radna dana
- pravosudni ispit	4 radna dana
- za obranu magistarskog ili doktorskog rada	2 radna dana

### Članak 32.

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



(2) Pravo odbiti školovanje imaju:

- trudnice i majke s djecom do 7 (sedam) godina starosti
- radnik koji njeguje teže tjelesno ili duševno oboljelu osobu
- radnik kojemu do mirovine nedostaje do 5 (pet) godina radnog staža ili godina života i
- samohrani roditelj s djetetom do 14 (četnaest) godina starosti.

### **Članak 33.**

(1) Radnik koji se obrazuje za osobne potrebe, a u struci koja predstavlja jednu od djelatnosti kod Poslodavca, ima pravo za polaganje diplomskog rada izbivati s posla dva (2) dana uz naknadu plaće kao da je radio.

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

### **Članak 34.**

(1) Poslodavac će sukladno svojim potrebama osigurati stručno usavršavanje i osposobljavanje radnika kroz sudjelovanje na stručnim seminarima i kroz druge slične oblike obrazovanja prema godišnjem planu.

(2) Kod uvođenja novih tehnologija poslodavac će po potrebi u projektni tim uvođenja novih tehnologija uključiti i predstavnike radnika koji će obavljati poslove nakon uvođenja novih tehnologija.

### **Članak 35.**

(1) Poslodavac može primiti na stručnu praksu učenike i studente iz škola i s fakulteta za zanimanja sukladno djelatnosti Poslodavca.

## **V RADNO VRIJEME**

### **Članak 36.**

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

(2) Radno vrijeme može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima te u smjenama (turnusu) i nejednakomjernom smjenskom radu.

(3) Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

(4) O rasporedu radnog vremena Poslodavac odlučuje pisanom odlukom uz prethodno savjetovanje sa radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća.

(5) Ako je radno vrijeme nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do pedeset sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad.

(6) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od šest uzastopnih mjeseci, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

(7) Ako radniku prestaje radni odnos istekom ugovora o radu na određeno vrijeme, a radio je duže od ugovorenog punog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

(8) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od šest mjeseci iz stavka 6. ovog članka.

(9) Poslodavac mora pisanim putem obavijestiti radnika o njegovu mjesečnom rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena, najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeka potrebe za radom radnika.

### **Članak 37.**

- (1) U radno vrijeme koje ulazi u mjesečni fond sati radnika računa se i vrijeme koje proizlazi:
- zbog obaveznog poučavanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, 8 (osam) sati,
  - zbog periodičnog, kontrolnog i izvanrednog zdravstvenog pregleda – 8 (osam) sati, osim u slučaju da je radnik upućen na izvanredni pregled zbog uživanja alkohola ili drugih sredstava,
  - zbog prekida i zastoja u radu koji su utvrđeni Zakonom,
  - zbog rada u tijelima Poslodavca, rada u Sindikatu ili drugim aktivnostima vezanim za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa – stvarno vrijeme, a najviše kao da je radio (za radnike koji rade u smjenama vrijeme trajanja smjene),
  - zbog predviđene stanke u toku dnevnog odmora.

### **Članak 38.**

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

### **Članak 39.**

(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 40.**

(1) Poslodavac može uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem uvesti klizno radno vrijeme ukoliko to priroda poslova omogućuje, s najviše 60 (šezdeset) minuta odstupanja na početku, odnosno završetku rada.

### **Članak 41.**

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

(2) U slučaju spora o početku i završetku radnog vremena iz prethodnog stavka ovog članka Poslodavac će o tome zatražiti suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća.



## 1. Puno radno vrijeme

### Članak 42.

- (1) Puno radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.
- (2) Puno radno vrijeme iznosi u pravilu 8 (osam) sati dnevno, ali ne manje od šest (6) sati.
- (3) Radno vrijeme u tjednu raspoređuje se u pravilu u 5 (pet) uzastopnih radnih dana.
- (4) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matični poslodavac<sup>9</sup>, odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca u najdužem trajanju do 8 (osam) sati tjedno, a uz uvjet prethodne pisane obavijesti matičnom poslodavcu o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

## 2. Nepuno radno vrijeme

### Članak 43.

- (1) Poslodavac je dužan uz prethodno savjetovanje sa Radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća, aktom o unutarnjoj ustrojbi (sistematizaciji) odrediti radna mjesta na kojima se radi nepuno radno vrijeme.
- (2) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (3) Poslodavac će s radnikom zaključiti Ugovor o radu za nepuno radno vrijeme kada to zahtjeva organizacija rada, priroda poslova i radnih zadataka ili druge okolnosti.
- (4) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.
- (5) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- (6) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

## 3. Skraćeno radno vrijeme

### Članak 44.

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

### Članak 45.

- (1) Ovim Ugovorom utvrđuje se pravo na skraćeno radno vrijeme i za druga radna mjesta za koja će se u zakonom predviđenom postupku utvrditi štetnost utjecaja na zdravlje.
- (2) Temeljem prethodnog stavka i nakon provedenog postupka posebnom odlukom utvrdit će se popis tih radnih mjesta.

#### 4. Prekovremeni rad

##### Članak 46.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.
- (3) Prekovremeni rad ne smije trajati duže od 180 (sto osamdeset) sati godišnje. Iznimno uz pisanu suglasnost radnika prekovremeni rad može trajati do 250 sati godišnje.
- (4) O uvođenju prekovremenog rada potrebno je izvijestiti radnika najkasnije jedan (1) dan ranije.
- (5) Iznimno od odredbe stavka 4. ovog članka, u slučaju kad je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene nenazočnog radnika u procesu rada u neprekinutom trajanju i u drugim sličnim slučajevima, radnik je obavezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti, ali je poslodavac dužan svoj usmeni zahtjev pisano potvrditi u roku 7 dana od dana kad je prekovremeni rad naložen.
- (6) Poslodavac mora radniku kod isplate plaće platiti i obavljen prekovremeni rad u skladu s ovim Ugovorom, osim ako se radnik pismeno, u dogovoru s Poslodavcem, ne odluči da će prekovremene sate koristiti kao slobodne dane za što će mu Poslodavac izdati pisanu potvrdu.
- (7) U slučaju da radnik prekovremene sate u dogovoru s Poslodavcem koristi za oslobađanje u odnosu 1:1 radniku se obračunava i plaća pripadajući dodatak za prekovremeni rad.
- (8) U slučaju da radnik prekovremene sate u dogovoru s Poslodavcem koristi za oslobađanje u odnosu 1:1,5, radniku ne pripada dodatak za prekovremeni rad.
- (9) Ako je radnik odlučio koristiti prekovremene sate koje je odradio u noćnom radu, subotom, nedjeljom ili na blagdan, kao slobodne sate, dodatak za rad subotom, nedjeljom, blagdanom i noćni rad se radniku obračunava i isplaćuje na plaći za mjesec u kojem je odradio prekovremene sate.
- (10) Ako Poslodavac u tijeku 4 (četiri) mjeseca radniku ne može odobriti korištenje slobodnih sati ostvarenih prekovremenim radom, onda te sate mora platiti u skladu s ovim Ugovorom.
- (11) U slučaju ostvarenog gubitka u poslovanju, poslodavac može, uz suglasnost Radničkog vijeća umjesto isplate prekovremenog rada omogućiti korištenje slobodnih dana.

##### Članak 47.

- (1) Pored ograničenja određenim Zakonom o zabrani prekovremenog rada Poslodavac ne smije zahtijevati od radnika da radi u prekovremenom radu u slučajevima:
  - ako njeguje člana uže obitelji po uputama liječnika (koje osobe se smatraju članovima uže obitelji propisano je odredbama Zakona o radu)
  - ako ne može osigurati čuvanje djeteta do 7 (sedam) godina starosti za vrijeme rada dužeg od punog radnog vremena.

##### Članak 48.

- (1) Uvođenje rada dužeg od punog radnog vremena (prekovremeni rad) nije dopušteno ako se posao može obaviti odgovarajućom organizacijom, podjelom rada, raspodjelom radnog vremena ili zapošljavanjem novih radnika.

Furdy @

## 5. Noćni rad

### Članak 49.

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između 22 (dvadeset dva) sata uvečer i 6 (šest) sati ujutro idućeg dana ako za određeni slučaj, Zakonom o radu ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između Poslodavca i Radničkog vijeća nije drukčije određeno.

Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje 3 (tri) sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih 12 (dvanaest) mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od 4 (četiri) mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih 8 (osam) sati tijekom svakih 24 (dvadeset četiri) sata.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže 1 (jedan) tjedan.

Ako je temeljem procjene opasnosti izrađene u skladu s posebnim propisima o zaštiti na radu, noćni radnik na radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, Poslodavac je takvom radniku dužan utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od 8 (osam) sati tijekom razdoblja od 24 (dvadeset četiri) sata u kojem radi noću.

## 6. Preraspodjela radnog vremena

### Članak 50.

- (1) Ako narav posla to zahtjeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

### Članak 51.

- (1) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 (četrdeset osam) sati tjedno.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovog članka preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad može trajati duže od 48 (četrdeset i osam) sati tjedno, ali ne duže od 56 (pedeset i šest) sati tjedno.
- (3) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset i osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice
- (4) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.
- (5) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

(6) Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od 8 (osam) sati dnevno.

(7) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

## **7. Pripravnost**

### **Članak 52.**

(1) Odlukom Poslodavca, a zbog tehnološkog procesa rada radniku se može odrediti pripravnost kod kuće.

(2) Pripravnost kod kuće ne ulazi u efektivno radno vrijeme.

## **VI ODMORI I DOPUSTI**

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

#### **Članak 53.**

(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 u unaprijed utvrđenom rasporedu smjena.

(5) Ako Poslodavac ne omogući prekid rada radi korištenja stanke, ili zahtjeva od radnika prisutnost na radnom mjestu u vrijeme odmora, smatra se da radnik nije mogao koristiti stanku. Vrijeme predviđeno za stanku ulazi u mjesečni fond sati.

(6) Kada tehnologija rada ne dopušta prekid rada pa iz tih razloga radnik ne može koristiti stanku tijekom rada, vrijeme odmora ulazi u mjesečni fond sati.

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

### **2. Dnevni odmor**

#### **Članak 54.**

(1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 (dvadeset i četiri) sata radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

### **3. Tjedni odmor**

#### **Članak 55.**

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

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

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

(4) Rad na dan tjednog odmora određuje se u pravilu pismenim nalogom Poslodavca i to najmanje dvadeset i četiri (24) sata ranije.

#### **4. Godišnji odmor**

##### **Članak 56.**

(1) Poslodavac osigurava radniku u svakoj kalendarskoj godini godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 (četiri) tjedna, odnosno 20 (dvadeset) radnih dana.

(2) Radniku mlađem od 18 (osamnaest) godina života, godišnji odmor ne može biti kraći od 25 (dvadeset i pet) radnih dana.

(3) Radnici koji rade na radnim mjestima na kojima se staž osiguranja računa s uvećanim trajanjem, radnici na poslovima s posebnim uvjetima rada, kao i radnici na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, te radnik donor organa imaju pravo na najmanje 25 (dvadeset i pet) radnih dana godišnjeg odmora.

(4) Na temelju procjene rizika popis poslova iz stavka 3. ovoga članka utvrdilo je za to osnovano posebno povjerenstvo koje se sastoji od jednog predstavnika Poslodavca, jednog predstavnika Sindikata i jednog predstavnika Poslova ZNR, ZOP i ZOK, a popis radnih mjesta iz stavka 3. ovoga članka mora biti utvrđen i donesen kroz poseban akt Poslodavca najkasnije u roku od 30 dana od dana zaključenja ovog Ugovora i u skladu s organizacijom i sistematizacijom radnih mjesta.

(5) Popis radnih mjesta iz stavka 3. ovog članka sastavni je dio ovog Ugovora.

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

(7) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 4 (četiri) tjedna odnosno 20 (dvadeset) radnih dana uvećavaju za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih člankom 60. ovog Ugovora, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora temeljem ovog i članka 60., ne može iznositi više od 30 (trideset) radnih dana.

(8) Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada u slučajevima utvrđenim ZOR-om.

(9) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 8. ovog članka najmanje polovica dana zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

##### **Članak 57.**

(1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnoga rada.

(2) Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom u radu u smislu stavka 1. ovog članka.

##### **Članak 58.**

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac će omogućiti korištenje godišnjeg odmora, a ako to ne učini dužan je radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu.

(2) Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

##### **Članak 59.**

(1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se:



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

### Članak 60.

(1) Prema kriterijima iz članka 59. radniku se godišnji odmor uvećava na sljedeći način:

- |    |   |        |
|----|---|--------|
| a) | Prema uvjetima rada                               |        |
|    | - rad na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada | 3 dana |
|    | - noćni rad                                       | 2 dana |
| b) | Složenost poslova                                 |        |
|    | - I kategorija (1 – 5 platni razred)              | 2 dana |
|    | - II kategorija (6 – 11 platni razred)            | 3 dana |
|    | - III kategorija (12-16 platni razred)            | 4 dana |
|    | - IV kategorija (17 – 18 platni razred)           | 5 dana |
| c) | Radni staž  |        |
|    | - 1 – 5 godina                                    | 1 dan  |
|    | - 6 - 10 godina                                   | 2 dana |
|    | - 11 – 15 godina                                  | 3 dana |
|    | - 16 – 20 godina                                  | 4 dana |
|    | - 21 – 25 godina                                  | 5 dana |
|    | - 26 godina i više                                | 6 dana |

Kod kriterija radnog staža uzimaju se u obzir pune godine radnog staža koje će radnik napuniti do kraja kalendarske godine za koju se godišnji odmor utvrđuje.

- |    |   |        |
|----|---|--------|
| d) | Posebni socijalni uvjeti:   |        |
|    | - majka za svako dijete do 7 godina starosti                      | 1 dan  |
|    | - samohrani roditelj s jednim djetetom do 15 godina starosti      | 2 dana |
|    | - samohrani roditelj s dvoje ili više djece do 15 godina starosti | 3 dana |
|    | - invalid   | 2 dana |
|    | - invalid domovinskog rata  | 3 dana |
|    | - invalid civilna žrtva rata                                      | 3 dana |
|    | - radnik kojem je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad      | 2 dana |

Navedene činjenice radnici su dužni na zahtjev dokumentirati odgovarajućim potvdama.

- |    |                    |         |
|----|--------------------|---------|
| e) | Godine života      |         |
|    | - 30 – 49          | 1 dan   |
|    | - 50 i više godina | 2 dana. |

(2) Za vrijeme trajanja ovog Ugovora ukupan broj dana godišnjeg odmora utvrđen sukladno prethodnom stavku ovog članka smanjuje se za 2 (dva) dana i primjenjuje se na svakog radnika.

(3) Nakon utvrđivanja prava na GO prema kriterijima iz st. 1. ovog članka, najprije se oduzimaju 2 dana iz stavka 2. ovog članka, a nakon toga se primjenjuje članak. 56. stavak 7.

#### **Članak 61.**

- (1) Vrijeme u kojemu radnik tijekom godine koristi godišnji odmor određuje se planom korištenja godišnjeg odmora koji donosi Poslodavac krajem godine za slijedeću godinu, uz prethodno savjetovanje sa Radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća u skladu s prirodom i organizacijom rada, vodeći računa i o svakoj pismenoj želji pojedinog radnika.
- (2) U skladu s planom korištenja godišnjeg odmora radniku će se na njegov pisani zahtjev uručiti pisana obavijest o danu, početku i trajanju godišnjeg odmora.

#### **Članak 62.**

- (1) Tijekom godine može se u iznimnim slučajevima u interesu Poslodavca odstupiti od utvrđenog plana korištenja godišnjeg odmora zbog:
- hitnih intervencija na otklanjanju kvarova u radnom procesu,
  - neodgodiva obavljanja hitnih i značajnih poslova i
  - u drugim opravdanim slučajevima.
- (2) U slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik je dužan prekinuti započeto korištenje godišnjeg odmora, s tim da ga ima pravo nastaviti čim prestane razlog zbog kojega je odmor prekinut.
- (3) Zbog prekida korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu troškova koje je imao (troškovi prijevoza, hotela i dr.), uz prilaganje dokaza.

#### **Članak 63.**

- (1) Korištenje godišnjeg odmora prekida se nastupom bolovanja, porodiljnog dopusta, vojne vježbe, na opravdani zahtjev Poslodavca, na opravdani zahtjev radnika te u drugim slučajevima koji se nisu mogli predvidjeti prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Po isteku prekida godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka, radnik nastavlja koristiti započeti godišnji odmor.

#### **Članak 64.**

- (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) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz prethodnog stavka ovog članka, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.
- (4) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora, a on je to odbio.

#### **Članak 65.**

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



## Članak 66.

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

## 5. Dragovoljno davanje krvi

### Članak 67.

(1) Radnici - dobrovoljni darivatelji krvi ostvaruju pravo na 1 (jedan) slobodan dan (radni dan u kojem daruju krv) s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, sukladno radnim obvezama i prethodnom dogovoru s Poslodavcem.

(2) Radnici - dobrovoljni darivatelji krvi s 10 i više davanja ostvaruju pravo na 2 (dva) slobodna dana (radni dan u kojem daruju krv i idući radni dan) kada daruju krv prvi put u kalendarskoj godini. Za ostala davanja u kalendarskoj godini ima pravo na 1 (jedan) slobodan dan (radni dan u kojem daruje krv) s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, sukladno radnim obvezama i prethodnom dogovoru s Poslodavcem.

(3) Ako je radnik darivao krv u subotu ili nedjelju, dužan je najaviti namjeru korištenja slobodnih dana 7 (sedam) dana unaprijed i te slobodne dane iskoristiti u razdoblju od 3 mjeseca računajući od dana u kojem je radnik darivao krv.

### Članak 68.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a najviše do 7 (sedam) radnih dana, i to u slučaju:

- sklapanja braka 3 (tri) radna dana
- sklapanja braka djeteta 2 (dva) radna dana
- rođenja i posvojenje djeteta 3 (tri) radna dana
- smrti člana uže obitelji 5 (pet) radnih dana
- smrt supružnikovih roditelja 2 (dva) radna dana
- selidbe u mjestu stanovanja 1 (jedan) radni dan
- selidbe izvan mjesta stanovanja 2 (dva) radna dana
- elementarne nepogode koja je zadesila radnika 5 (pet) radnih dana
- teške bolesti člana uže obitelji 5 (pet) radnih dana

(2) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovog članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

(3) Radnik ima pravo na 5 (pet) radnih dana plaćenog dopusta za svaki smrtni slučaj člana uže obitelji, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama navedenim u ovom članku.

(4) Plaćeni dopust koristi se isključivo u vrijeme nastupa okolnosti, na temelju kojih se stječe pravo na plaćeni dopust.

### Članak 69.

(1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće kao da je radio, ako je na temelju odluke Poslodavca upućen na obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizaciju, ali ne više od 7 (sedam) radnih dana tijekom godine.

- (2) Duljina trajanja plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka kao i ostala prava i obveze radnika, utvrđuju se ugovorom sklopljenim između radnika i Poslodavca

#### **Članak 70.**

- (1) Za sudjelovanje u programima koji se izvode prema Zakonu o obrazovanju odraslih, radnici koji se obrazuju za vlastite potrebe mogu ostvariti pravo na obrazovni dopust u trajanju od najviše 7 (sedam) radnih dana godišnje.
- (2) Ostvarivanje prava na obrazovni dopust utvrđuju radnik i Poslodavac sporazumno.
- (3) Radi ostvarivanja prava na obrazovni dopust radnik je obavezan Poslodavcu dostaviti prijavu o upisu u program te potvrdu o sudjelovanju odnosno o završetku programa.
- (4) Pravo na obrazovni dopust ostvaruje se bez naknade plaće.

#### **Članak 71.**

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

### **7. Neplaćeni dopust**

#### **Članak 72.**

- (1) Radniku se može odobriti neplaćeni dopust.
- (2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa radnika miruju.

## **VII ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA**

#### **Članak 73.**

- (1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.
- (2) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.
- (3) Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.
- (4) Ako je poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i čudoređa te vjeroispovijesti radnika.

### **1. Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja**

#### **Članak 74.**

- (1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog njezine trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.
- (2) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.
- (3) Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje,

Poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

(4) U sporu između Poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi odgovarajući.

(5) Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovog članka, trudnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

(6) Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 3. ovog članka, te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

(7) Dodatak ugovora o radu iz stavka 3. ovog članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

#### **Članak 75.**

(1) Rodiljna i roditeljska prava radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

#### **Članak 76.**

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 (petnaest) dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

(2) Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od 15 (petnaest) dana od dostave otkaza obavijesti Poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

(3) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

(4) Na način iz stavka 3. ovog članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije 15 (petnaest) dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

(5) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

#### **Članak 77.**

(1) Nakon isteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je Poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

(2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje

drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

(3) Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu radu.

## **VIII ZAŠTITA PRIVATNOSTI, DOSTOJANSTVA I ZABRANA DISKRIMINACIJE RADNIKA**

### **1. Zaštita privatnosti radnika**

#### **Članak 78.**

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

(2) Prilikom zasnivanja te trajanja radnog odnosa radnika, Poslodavac je ovlašten prikupljati, obrađivati i koristiti osobne podatke radnika.

(3) Osobni podaci iz stavka 1. ovog članka mogu se prikupljati samo ako su u svezi s radnim odnosom, odnosno ako postoji zakonska obaveza prikupljanja istih.

Osobnim podacima smatraju se:

- podaci o osobnom identitetu radnika,
- podaci o obiteljskom statusu radnika,
- podaci o stručnoj spremi, te dosadašnjem radnom iskustvu radnika,
- podaci o prethodnim radnim mjestima i imenima prethodnih poslodavaca radnika,
- podaci o posebnim znanjima i vještinama,
- podaci o državljanstvu.

(4) 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 79.**

(1) Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

(2) O prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju podataka o radniku i trećim osobama, Poslodavac će donijeti odluku uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća, kao i imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

#### **Članak 80.**

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

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

(3) Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

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

(5) Poslodavac će uz suglasnost radničkog vijeća imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

(6) Poslodavac, osoba iz stavka 5. ovog članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

## **2. Zaštita dostojanstva i zabrana diskriminacije radnika**

### **Članak 81.**

(1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci ili sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

### **Članak 82.**

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

### **Članak 83.**

(1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano nekim od temelja iz članka 81. ovog Ugovora, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(2) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavljanje povrede dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Za izraze „uznemiravanje“ i „spolno uznemiravanje“ koristi se zajednički izraz „uznemiravanje“.

### **Članak 84.**

(1) Uznemiravanje u tijeku rada i u vezi s radom smatra se osobito

- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi
- uznemiravajući telefonski pozivi
- elektronička pošta, tekstualne ili slikovne poruke uznemiravajućeg sadržaja
- upotreba nepriličnih izraza i tonova u ophođenju
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi za obavljanje kojih je sklopljen ugovor

o radu, a kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj.

(2) Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici Društva od svojih nadređenih službenika, suradnika i svake treće osobe s kojom radnik dođe u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

### **Članak 85.**

(1) Svi radnici su dužni, pri obavljanju poslova svojega radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike te spriječiti uznemiravanje od strane drugih radnika i trećih osoba i o uznemiravanju obavijestiti osobu iz članka 88. ovog Ugovora.

*Indy 16*

(2) Ponašanje radnika koje nije u skladu s ovom odredbom predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa zbog koje se radniku može otkazati ugovor o radu.

### **Članak 86.**

(1) Radi zaštite privatnosti i dostojanstva radnika koji je podnio prijavu, postupak utvrđivanja uznemiravanja povjerljive je naravi.

(2) Za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za uznemiravanje nadležna je ovlaštena osoba koju opunomoći Poslodavac.

### **Članak 87.**

(1) Radnik pokreće postupak za utvrđivanje uznemiravanja pisanom ili usmenom pritužbom ovlaštenoj osobi iz članka 86.

(2) O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje radnik koji je pritužbu podnio.

(3) Ovlaštena osoba dužna je radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja najkasnije slijedećeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. O očitovanju radnika sastavlja se bilješka koju taj radnik potpisuje.

(4) Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest će i druge relevantne radnje, poput suočenja radnika koji je podnio pritužbu i radnika na kojeg se pritužba odnosi, saslušati i druge osobe koje imaju saznanja o činjenicama vezanim za uznemiravanje i dr., kako bi na dokazan način utvrdio navode iz pritužbe.

(5) Neodazivanje pozvanog radnika na suradnju u konkretnom postupku utvrđivanja uznemiravanja predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

(6) Ako se pritužba radi uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu u Društvu, Društvo će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđenja činjeničnog stanja iz pritužbe, imajući na umu zaštitu dostojanstva radnika Društva te poslovne interese Društva.

### **Članak 88.**

(1) O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojeg ovlaštena osoba, ako je utvrdila uznemiravanje, donosi odluku o mjeri zaštite dostojanstva.

(2) Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od 8 (osam) dana od dana primitka pritužbe o uznemiravanju. Ako ovlaštena osoba u roku iz prethodnog stavka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzela očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 (osam) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(3) Podaci utvrđeni u postupku utvrđivanja radnika su tajni, te svako javno iznošenje ili komentiranje ovih podataka predstavlja povredu radne obveze.

### **Članak 89.**

(1) Uzimajući u obzir okolnosti konkretnog slučaja, ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, predlaže Poslodavcu poduzimanje odgovarajućih, dolje navedenih mjera, prema radniku koji je izvršio uznemiravanje:

- izmjena rasporeda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanog i radnika koji je izvršio uznemiravanje

- razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru

- usmeno upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti redovitog otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka uznemiravanja
- otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora
- redoviti otkaz ugovora o radu
- izvanredni otkaz ugovora o radu.

### **Članak 90.**

(1) U slučaju prijavljivanja uznemiravanja od strane osobe koja nije u radnom odnosu kod Poslodavca, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiravanim radnikom, Poslodavac može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja poduzeti slijedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem

- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanja konkretnih mjera kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje.

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

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

#### **Članak 91.**

(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, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
4. sporazumom radnika i poslodavca
5. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda.

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

#### **Članak 92.**

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

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

### Članak 93.

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

### 3.1. Redoviti otkaz Poslodavca

### Članak 94.

- (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.)

### Članak 95.

- (1) Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.
- (2) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije 6 (šest) mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (3) Ako u roku iz stavka 2. ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

### Članak 96.

- (1) Pri odlučivanju o otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- (2) Kod određivanja trajnih osobina i sposobnosti kao razlog osobno uvjetovanog otkaza Poslodavac je obavezan zatražiti prethodno mišljenje Radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća, s tim da je u zahtjevu za mišljenje Poslodavac obavezan dati iscrpno obrazloženje trajnih osobina ili sposobnosti zbog kojih predlaže osobno uvjetovan otkaz.

### Članak 97.

- (1) Pri odlučivanju o otkazu Radniku starijem od 60 godina, Poslodavac ne može raskinuti ugovor o radu bez suglasnosti Radničkog vijeća.

### **Članak 98.**

(1) U slučaju smanjene radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili smanjenja radne sposobnosti uz djelomičan gubitak radne sposobnosti koja je posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti, odnosno otkaza radniku osobi s invaliditetom, Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o otkazu.

### **Članak 99.**

(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 i Radničko vijeće o namjeri otkazivanja ugovora o radu.

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

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

(4) Upozorenje se nakon godinu dana briše iz dosjea radnika.

## **3.2. Redoviti otkaz radnika**

### **Članak 100.**

(1) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti dulji od mjesec dana ako on za to ima osobito važan razlog.

## **3.3. Izvanredni otkaz**

### **Članak 101.**

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

### **Članak 102.**

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

## **3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme**

### **Članak 103.**

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

## **3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka**

#### Članak 104.

- (1) Otkaz mora imati pisani oblik s obrazloženjem.
- (2) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.
- (3) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.
- (4) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, očinskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovisom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama., privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, , vršenja dužnosti građana u obrani.  
Otkazni rok ne teče za vrijeme privremen nesposobnosti rad, osim za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada.
- (5) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom 6 (šest) mjeseci od dana početka tjeka otkaznog roka.

#### Članak 105.

- (1) Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim ZOR-om.

#### 4. Otkazni rok

#### Članak 106.

- (1) Otkazni rok traje:
  - petnaest (15) dana ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana
  - jedan (1) mjesec ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno godinu dana
  - dva (2) mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvije godine
  - tri (3) mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno pet godina
  - četiri (4) mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno deset godina
  - pet (5) mjeseci ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno petnaest godina i
  - šest (6) mjeseci ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.
- (2) Za vrijeme otkaznog roka Poslodavac je dužan omogućiti radniku da radi traženja novog zaposlenja izostane s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- (3) Za vrijeme izostanka s rada iz stavka 2. ovog članka radnik ima pravo na plaću kao da je radio.



### **Članak 107.**

(1) Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

## **5. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu**

### **Članak 108.**

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

(2) Radniku, invalidu rada, kojemu je rješenjem nadležnog organa utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti te radniku koji je trajno izgubio zdravstvenu sposobnost za radno mjesto iz ugovora o radu, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštenog organa, ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je sposoban, koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik radio.

(3) Radniku iz prethodnog stavka mogu biti ponuđeni i poslovi niže stručne spreme do mogućnosti poslodavca da radniku ponudi odgovarajući izmijenjeni ugovor o radu, sukladno prethodnom stavku.

(4) O ponudi poslodavca za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, radnik je dužan izjasniti se u roku 8 (osam) dana od dana dostave ponude. U slučaju da je radnik odbio prihvatiti izmijenjeni ugovor o radu, zadržava pravo na otpremninu.

### **Članak 109.**

(1) Radnik koji prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost otkaza ugovora o radu iz prethodnog članka.

(2) O namjeri otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu, Poslodavac je dužan provesti savjetovanje s Radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća, na zakonom propisan način.

### **Članak 110.**

(1) Ako radnik odbije ponudu Poslodavca za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili se ne očituje u roku iz stavka 4. članka 108. ovog Ugovora, ili se očituje izvan ovog roka, rok iz stavka 1. članka 111. ovog Ugovora teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

## **X. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

### **Članak 111.**

(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 mu je povrijeđeno neko pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.

(2) Ako poslodavac u roku 15 (petnaest) dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, Radničko vijeće će na zahtjev radnika (koji mora biti odaslan u roku od 2 dana po isteku roka iz stavka 1. ovog članka) u roku od 5 dana od dana zaprimanja zahtjeva radnika, pokrenuti postupak mirenja.

(3) Poslodavac je obavezan pismeno izvijestiti radnika i Radničko vijeće o ne udovoljavanju zahtjevu radnika iz stavka 2. ovog članka.

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

#### **Članak 112.**

(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 113.**

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

#### **Članak 114.**

(1) Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, donosi Poslodavac ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

#### **Članak 115.**

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

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

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

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

#### **Članak 116.**

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

## **XI. NAKNADA ŠTETE**

### **1. Odgovornost radnika**

#### **Članak 117.**

(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 118.**

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

### **Članak 119.**

- (1) Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrđuje se vještačenjem.
- (2) Ako je stvar nestala ili uništena, visina štete utvrđuje se prema vrijednosti stvari koje utvrdi Povjerenstvo, a prema mjestu i vremenu nastanka štete.
- (3) Odgovornost za štetu utvrđuje Povjerenstvo za štetu koje se sastoji od: predsjednika, zamjenika predsjednika, dva člana i njihovih zamjenika.
- (4) Jednog člana i njegovog zamjenika imenuje Poslodavac, a drugog člana i njegovog zamjenika imenuje Radničko vijeće ili sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća.
- (5) Predsjednika i zamjenika predsjednika dogovorno imenuje Poslodavac i sindikalni povjerenik u funkciji Radničkog vijeća.

### **Članak 120.**

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

### **Članak 121.**

- (1) Poslodavac će u cijelosti 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. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.
- (3) Određena šteta od strane Povjerenstva naplaćuje se u mjesečnim obrocima, ali ne više od 10% mjesečne plaće radnika.

## **2. Odgovornost poslodavca**

### **Članak 122.**

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom ili povredom prava iz radnog odnosa, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- (2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka, odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.
- (3) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.



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

#### **Članak 123.**

- (1) Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri (3) godine računajući od dana saznanja za štetu i počinitelja.
- (2) U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet (5) godina od kada je šteta nastala.

#### **Članak 124.**

- (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.

#### **Članak 125.**

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

## **XII. ODNOSI SA SINDIKATOM**

#### **Članak 126.**

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

#### **Članak 127.**

- (1) U odnosima s Poslodavcem, Sindikat zastupa predsjednik sindikata ili od njega ovlaštena osoba, a u odnosima s ustrojbenim 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 128.**

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

#### **Članak 129.**

- (1) Svaki reprezentativni sindikat ima pravo na imenovanje jednog (1) sindikalnog dužnosnika za rad u punom vremenu u sindikatu i to s plaćom u visini koeficijenta 1.8 prosječne bruto plaće svih radnika zaposlenih u Društvu, isplaćene u prethodnoj kalendarskoj godini za period od siječnja do prosinca, uvećano za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (2) Imenovani sindikalni dužnosnik profesionalac ima pravo i na sva ostala materijalna prava iz Pravilnika o radu Društva (regres za godišnji odmor, prijevoz na posao, jubilarne nagrade, solidarne pomoći, naknade štete i sl.).



(3) Poslodavac će s sindikalnim dužnosnikom iz stavka 1. ovog članka i sa radom u sindikatu u punom radnom vremenu, sklopiti aneks ugovora o radu koji će sadržavati odredbe ugovora o profesionalnom radu i plaći.

(4) Svaki reprezentativni sindikat ima pravo na imenovanje po jednog sindikalnog povjerenika s pravom na uvećanje plaće iz stavka 5, na svakih započelih 30 članova.

(5) Imenovani sindikalni povjerenici iz stavka 4. ovog članka imaju pravo na uvećanje plaće za 106,18 € (stošest eura i osamnaest centi) neto mjesečno.

(6) U slučaju da sindikalni povjerenici imaju pravo na uvećanje plaće s više osnova (članstvo u radničkom vijeću, članstvo u glavnom radničkom vijeću), predmetne naknade međusobno se isključuju, a sindikalnim povjerenicima isplatit će se za njih najpovoljnija naknada.

### **Članak 130.**

(1) Predstavnici Sindikata za vrijeme obnašanja dužnosti imaju pravo na korištenje naloga za službeno putovanje u 2. razredu na svim prugama HŽ-a, ili drugi oblik prava na službeno putovanje 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 ili drugi oblik prava za službeno putovanje izdaje i odobrava nadležni rukovoditelj.

### **Članak 131.**

(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 šest mjeseci po isteku ne može se bez suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu.

(3) Poslodavac se obvezuje profesionalnog 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 dužnosnika na drugo odgovarajuće radno mjesto.

### **Članak 132.**

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

- da će poštivati odredbe Kolektivnog ugovora
- da će provoditi sve mjere zaštite na radu sukladno propisima, normativima i Zakonu
- 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 izračun plaća, te uplaćenim porezima, doprinosima i premijama
- da će ovlaštenom predstavniku sindikata omogućiti pristup svim radnim mjestima kada je taj pristup potreban radi obavljanja sindikalne dužnosti

- da će ovlaštenom predstavniku sindikata omogućiti nazočnost inspeksijskim pregledima.

### **Članak 133.**

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

- prostorije za rad sindikata
- omogućavanje korištenja HT bez obveze snošenja troškova za HT liniju

- dostava službenih glasila i drugih tiskovina koje izdaje Društvo, u potrebnom broju primjeraka
- omogućavanje isticanja sindikalnih obavijesti i drugih obilježja sindikata na oglasnim pločama, kao i dijeljenje biltena i informativnih publikacija među zaposlenima
- obračun i obustavu sindikalne članarine i sindikalnog kredita i ostalih uštezanja od plaće sindikalnih članova temeljem odgovarajuće dokumentacije, te upućivanje navedenih sredstava na odgovarajuće korisnike i obavješćivanje sindikata o istom
- informatička oprema.

#### **Članak 134.**

- (1) Reprezentativni sindikati organiziraju rekreaciju radnika u svrhu prevencije radne invalidnosti i rehabilitacije radno zdravstvene sposobnosti radnika.
- (2) Reprezentativni sindikati organiziraju seminare iz područja sigurnosti željezničkog prometa, sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, osposobljavanje povjerenika radnika za ZNR.
- (3) Reprezentativni sindikati su obavezni poslodavcu dostaviti program i izvješće o realiziranim aktivnostima iz stavka 1. i 2. ovog članka.
- (4) Poslodavac će osigurati sredstava u Planu poslovanja u visini 5.000,00 eura godišnje.
- (5) Sredstva iz stavka (4) ovog članka raspoređuju se tako da se ukupan iznos podijeli s brojem sindikalno organiziranih radnika, a dobiveni iznos pomnoži s brojem članova pojedinog reprezentativnog sindikata u rujnu tekuće godine. Dobiveni umnožak poslodavac doznačuje reprezentativnim sindikatima do 15. listopada tekuće godine.
- (6) Novčana sredstva iz stavka 4. koja su namijenjena za realizaciju aktivnosti iz 1. i 2. stavka mogu se koristiti isključivo za podmirenje troškova vezanih za radnike Poslodavca.

### **XIII ZAŠTITA NA RADU**

#### **Članak 135.**

- (1) Ovim Ugovorom se uređuju prava na primanja i statusna prava imenovanog koordinatora ZNR za vrijeme obnašanja dužnosti u punom radnom vremenu. Pravo koordinatora na obavljanje dužnosti u punom radnom vremenu proističe iz ustupljenih radnih sati povjerenika za zaštitu na radu koji će svoje dužnosti obnašati sukladno Pravilniku o radu ne remeteći proces rada.

#### **Članak 136.**

- (1) Imenovani koordinator za ZNR za obavljanje dužnosti u punom radnom vremenu, ostvaruje pravo na plaću u visini cijene sata rada 10,00 € bruto uvećane za vlastiti staž.
- (2) Koordinator za ZNR i povjerenici koji svoju dužnost obavljaju uz redovan rad, temeljem članka 70. Zakona o zaštiti na radu imaju pravo na naknadu plaće za 4 (četiri) sata tjedno i sva ostala prava koja im pripadaju temeljem Pravilnika o radu, ugovora o radu, Kolektivnog ugovora i Sporazuma o politici plaća između Sindikata i Društva iz stavka 1.
- (3) Koordinator za ZNR iz ovog Ugovora i povjerenici za ZNR obvezuju se poštivati odredbe Zakona o zaštiti na radu, Pravilnika o zaštiti na radu, ovog Ugovora i drugih akata.
- (4) Iz navedenih odredaba proizlaze prava na:
  - isplatu regresa za godišnji odmor
  - prijevoz na posao
  - jubilarne nagrade
  - božićnicu
  - poklon djeci do 15 godina starosti
  - solidarne pomoći

- prava na naknadu štete nastale za vrijeme obnašanja profesionalne dužnosti (u radno vrijeme, na službenim putovanjima, za vrijeme školovanja i osposobljavanja) ili uz redovan rad  
- ostala materijalna prava.

(5) Za isplatu prava iz ovog stavka primjenjuju se kriteriji iz stavka 4. ovog članka.

#### **Članak 137.**

(1) Pravo na naknadu štete nastale za vrijeme i u svezi s obavljanjem dužnosti povjerenika ZNR i koordinatora za ZNR, bilo uz redovan rad ili u punom radnom vremenu, ostvaruje se zbog obavljanja dužnosti na području mjesta rada (iz ugovora o radu i aneksa ugovora o radu koordinatora za ZNR) kao i za vrijeme kada se navedene dužnosti obavljaju na područjima od mjesta rada do mjesta obavljanja dužnosti povjerenika i koordinatora za ZNR i natrag, što je vidljivo iz naloga za službeni put. Na temelju naloga za službeno putovanje koji ispostavlja ovlaštteni rukovoditelj ne ostvaruje se pravo na dnevnicu.

#### **Članak 138.**

(1) Predstavnici Koordinatora povjerenika ZNR biraju povjerenici u Društvu većinom glasova.

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

#### **Članak 139.**

(1) Sindikati imaju pravo imenovati, odnosno radnici imaju pravo birati povjerenike za ZNR na svim izdvojenim mjestima rada poslodavca i to:

2.0.	Ured Uprave i 3.0. Poslovi i 4.0. UP ZS	1 povjerenik
5.0.	PP Betonske i čelične konstrukcije	7 povjerenika
6.0.	PP POSIT	5 povjerenika
7.0.	PP Remont pruga	9 povjerenika
8.0.	PP Mehanizacija	3 povjerenika

(2) Povjerenici radnika za ZNR biraju se na razdoblje od 4 (četiri) godine.

#### **Članak 140.**

(1) Inicijativu za izbor povjerenika za zaštitu na radu u Društvu može pokrenuti 10% uposlenih radnika u pisanoj formi, ovjerenoj potpisima dotičnih radnika. Inicijativa se dostavlja Pravnim, kadrovskim i općim poslovima.

(2) Predstavnici Pravnih, kadrovskih i općih poslova dužni su u roku od 8 dana pisanim putem obavijestiti Upravu Društva, za koju se traži provedba izbora da je dužna u roku od 15 dana organizirati izbore za povjerenike za zaštitu na radu. S pisanom obavijesti o inicijativi za pokretanje izbora ovi Poslovi obavezni su dostaviti popis radnika u dotičnoj izbornoj jedinici. U popisu mora biti navedeno tko nema pravo birati i ne može biti biran za povjerenika zaštite na radu Odluku o provedbi izbora za povjerenike za zaštitu na radu pravovaljano donosi skup radnika sukladno ZOR-u.

(3) Izbori se provode po postupku propisanom za izbor radničkih vijeća.

(4) Pravo da biraju i da budu birani imaju svi radnici u pogonima Društva pri čemu se naročito vodi računa o ravnopravnoj zastupljenosti struka.

- (5) Članovi Uprave i Nadzornog odbora poslodavca te članovi njihovih obitelji, ovlaštenici za zaštitu na radu poslodavca, radnici Poslova ZNR, ZOP i ZOK.
- (6) Poslodavac ne može izabrane povjerenike za zaštitu na radu naknadno proglasiti ovlaštenicima Poslodavca.
- (7) Protok roka ne sprječava naknadnu inicijativu za izbor povjerenika za zaštitu na radu u određenoj izbornoj jedinici – Pogonu ako se za to ostvare potrebni uvjeti.

## **2. Imenovanje koordinatora povjerenika za zaštitu na radu**

### **Članak 141.**

- (1) Ako su provedeni izbori, koordinatora povjerenika za zaštitu na radu biraju izabrani povjerenici zaštite na radu u Društvu, većinom glasova.
- (2) Radnici biraju povjerenike za zaštitu na radu na vrijeme prema Zakonu o zaštiti na radu, a isti mogu biti ponovo birani u novom mandatu.

## **3. Zadatak povjerenika za zaštitu na radu**

### **Članak 142.**

- (1) Zadatak povjerenika za zaštitu na radu je da djeluje u interesu radnika na području zaštite na radu, te da prati primjenu propisa i mjera zaštite u radnoj sredini za koju je izabran.
- (2) Povjerenik za zaštitu na radu ima slijedeća prava i dužnosti:
- sudjelovati u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije uvođenju novih stvari u radni proces i poticanje na provođenje zaštite na radu u Društvu,
  - biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika,
  - primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
  - izvještavati Poslove ZNR, ZOP i ZOK po potrebi, te inspekciju rada o svojim zapažanjima i zapažanjima radnika čiji je povjerenik,
  - prisustvovati unutarnjim nadzorima radnika Poslove ZNR, ZOP i ZOK i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi inženjer zaštite na radu,
  - prisustvovati inspekcijskim nadzorima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi inspektor,
  - pozvati inspektora rada kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a Poslova ZNR, ZOP i ZOK ili odgovorna osoba to propušta ili odbija učiniti,
  - obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati obavijesti od značaja za njegov rad,
  - staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje, te svojim djelovanjem poticati ostale radnike za rad na siguran način,
  - obavještavati radnike o poduzetim mjerama za osiguranje zaštite na radu i zdravstvene zaštite.
- (3) O svom radu povjerenik je dužan najmanje svaka tri (3) mjeseca izvještavati koordinatora povjerenika za zaštitu na radu i Radničko vijeće Društva.
- (4) Povjerenik za zaštitu na radu dužan je kontinuirano obavještavati nadležne osobe o uočenim nepravilnostima u odvijanju procesa rada (opremljenost osobnim zaštitnim sredstvima, ispravnosti sredstava za rad, uvjetima rada, uočenim štetnostima i opasnostima po ljudsko zdravlje i sl.).
- (5) O svom radu, te uočenim nedostacima u radnom procesu povjerenik za zaštitu na radu vodi dnevnik rada, a o provedenim pregledima obavezno sačinjava Zapisnik koji mora sadržavati popis uočenih nedostataka

(6) Jedan primjerak Zapisnika, obavezno dostavlja Upravi Društva – direktoru, koordinatorskom povjereniku zaštite na radu i inženjeru zaštite na radu koji obavlja poslove zaštite na radu za Društvo.

#### 4. Zadatak koordinatorskog povjerenika za zaštitu na radu.

##### Članak 143.

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

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

- biti uključen u postupke izrade ili izmjena procjene rizika na radu ili u vezi s radom
- biti uključen u izradu prijedloga akata poslodavca iz područja Zaštite na radu
- sudjelovati u planiranju i unaprjeđivanju uvjeta rada te planiranju i uvođenju novih tehnologija u radne i poslovne procese
- djelovati u cilju zaštite i prevencije od rizika na radu i profesionalnih bolesti, sprječavanja nezgoda, ozljeda na radu i profesionalnih bolesti
- biti uključen u postupke izbora osobne zaštitne opreme
- pratiti provedbu općih načela zaštite na radu u Društvu,
- sudjelovati u uređivanju i provedbi zaštite na radu putem odbora zaštite na radu temeljenih na procjenama opasnosti izrađenih za radna mjesta u Društvu,
- sudjelovati u provedbi Programa osposobljavanja ovlaštenika za zaštitu na radu, te provedbi Programa osposobljavanja radnika za rad na siguran način u Društvu,
- pratiti da li su mjesta rada uredno označena znakovima sigurnosti kao i urednost i redovitost obavješćivanja radnika, povjerenika za zaštitu na radu i Radničkog vijeća (sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća) o opasnostima i štetnostima na radnim mjestima i u radnoj okolini,
- pratiti provođenje propisa kojima se reguliraju obveze Društva i radnika na poslovima s posebnim uvjetima rada,
- pratiti zaštitu mladeži, žena i radnika s umanjenom sposobnošću,
- pratiti ispravnost objekata, strojeva i uređaja, te opremljenost radnika osobnim zaštitnim sredstvima i opremi za rad na siguran način,
- pratiti provedbu obveza Društva spram radnika u radnim procesima s opasnim radnim tvarima,
- pratiti provode li se ispitivanja radnog okoliša, te strojeva i uređaja s povećanim opasnostima,
- provoditi kontrolu u jedinicama koje obavljaju poslove na privremenim i zajedničkim privremenim gradilištima da li su ista organizirana i sigurna sukladno Planu uređenja gradilišta kojeg donosi ministar nadležan za rad i Pravilima zaštite na radu Društva,
- sudjelovati u provođenju propisanih mjera zaštite od požara, evakuacije i spašavanja radnika,
- pratiti redovitost osposobljavanja dijela radnika za pružanje prve pomoći, te opremljenost radnih prostora sa opremom za pružanje prve pomoći,
- pratiti provedbu mjera zaštite nepušača i zabrane uzimanja alkohola i drugih sredstava ovisnosti,
- sudjelovati u radu odbora za zaštitu na radu kao njegov ravnopravan član,
- koordinirati rad povjerenika za zaštitu na radu u pogonima za koje je nadležan, kroz redovne sjednice i osobne kontakte te

- inicira realizaciju nalaza povjerenika za zaštitu na radu upisanih u Dnevnik rada i Knjigu zapažanja nedostataka povjerenika za zaštitu na radu,
- osiguravati uvjete za nesmetani rad povjerenika za zaštitu na radu, te njihovo obrazovanje i stručno usavršavanje,
- uz pomoć stručnjaka zaštite na radu, Službe za izobrazbu ili vanjskih institucija određivati godišnje programe osposobljavanja povjerenika za zaštitu na radu,
- sudjelovati u radu inspektora rada za vrijeme nadzora procesa rada u jedinicama, te pratiti realizaciju nalaza inspektora rada kao i provedbu obveza Društva spram tijela nadzora iz Zakona o zaštiti na radu i podzakonskih akata,
- pratiti provedbu obveza Društva i njegovih ovlaštenika u provedbi mjera zaštite na radu,
- pratiti urednost vođenja isprava i evidencija, a prema Zakonu o zaštiti na radu,
- pratiti provedbu obveza i prava radnika propisanih Zakonom o zaštiti na radu,
- surađivati s medicinom rada i nadležnim inženjerom zaštite na radu,
- pratiti evidenciju troškova nezgoda i nesreća na radu (obrazac ER-8) za jedinice za koje je nadležan, te izrađuje godišnje izvješće s kojim upoznaje odbor ZNR i Upravu Društva – direktora.

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

### **Članak 144.**

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

### **Članak 145.**

(1) Povjerenik za zaštitu na radu ima pravo dio radnog vremena od 2 sata tjedno koristiti za obnašanje dužnosti, te pravo na naknadu plaće za to vrijeme kao da je radio. Neposredni rukovoditelj dijela procesa rada u kojem je radnik povjerenik i koordinator, dužan je osloboditi od rada povjerenika i koordinatora za zaštitu na radu u vrijeme kada radi poslove zaštite na radu, provodi međusobnu koordinaciju povjerenika, te surađuje sa inženjerom zaštite na radu, inspektorom rada i medicinom rada.

### **Članak 146.**

(1) Povjerenik i koordinator povjerenika za zaštitu na radu imaju pravo na oslobođanje od obveze obavljanja redovitog rada uz naknadu plaće kao da je radio zbog osposobljavanja iz područja zaštite na radu (tečajevi, seminari i sl.) u trajanju od 7 radnih dana godišnje, uz obvezu da o tome obavijeste Društvo, u roku od 7 dana. Ako se osposobljavanje obavlja izvan mjesta rada i mjesta stanovanja, povjerenik ili koordinator ima pravo na naknadu troškova prijevoza sa pravom na dnevnicu i troškove smještaja do ranga hotela sa tri (3) zvjezdice.

### **Članak 147.**

(1) Društvo je obvezno osigurati koordinatoru za zaštitu na radu adekvatno opremljen prostor za rad, te nesmetano korištenje ŽAT i HT linije kao i telefaksa. U slučaju kada Sindikat imenuje



koordinatora za zaštitu na radu, koordinator će za rad koristiti prostore sindikata koji ga je imenovao ako je Društvo dalo sindikatu opremljeni prostor za rad. Usluge tehničko-administrativno-stručnih poslova koordinator povjerenika za zaštitu na radu koristit će u Društvu.

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

#### **Članak 148.**

(1) Povjerenik i koordinator povjerenika izravno kontaktira ovlaštenike Društva, 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 6 mjeseci nakon prestanka iste, povjereniku i koordinatoru za zaštitu na radu ne može se bez suglasnosti Radničkog vijeća i sindikalnog povjerenika u funkciji Radničkog vijeća:

- otkazati ugovor o radu
- odrediti raspored na drugo radno mjesto ili kod drugog Poslodavca
- smanjiti plaću
- pokrenut protiv njega postupak za naknadu štete i
- na drugi način dovesti u nepovoljniji položaj.

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

#### **Članak 149.**

(1) Sukladno odredbi ZOR-a broj članova Radničkog vijeća ako se bira na nivou poslodavca utvrđuje se prema broju zaposlenih radnika u Društvu, i to:

- |   |                |
|---|----------------|
| 1) do 75 (sedamdeset pet) radnika   | 1 predstavnik  |
| 2) od 76 (sedamdeset šest) do 250 (dvjesto pedeset) radnika   | 3 predstavnika |
| 3) od 251 (dvjesto pedeset jedan) do 500 (petsto) radnika   | 5 predstavnika |
| 4) od 501 (petsto jedan) do 750 (sedamsto pedeset) radnika  | 7 predstavnika |
| 5) od 751 (sedamsto pedeset jedan) do 1000 (tisuću) radnika   | 9 predstavnika |
| 6) za svakih sljedećih započelih 1000 (tisuću) radnika, povećava se broj članova radničkog vijeća za 2. |                |

Broj članova Radničkog vijeća na nivou organizacijskih jedinica Društva utvrđuje se prema broju zaposlenih radnika u organizacijskim jedinicama, i to:

- |  |         |
|--|---------|
| - 2.0. Ured Uprave, 3.0. Poslovi i 4.0. UP Zajedničke službe | 1 član  |
| - 5.0. PP Betonske i čelične konstrukcije                    | 3 člana |
| - 6.0. PP POSIT  | 3 člana |
| - 7.0. PP Remont pruga                                       | 3 člana |
| - 8.0. PP Mehanizacija                                       | 3 člana |

(2) Poslodavac će osigurati adekvatan prostor za rad Radničkog vijeća u svakoj organizacijskoj jedinici. Pod adekvatnim prostorom podrazumijeva se prostorija opremljena pripadajućim uredskim namještajem, telefonskom linijom i internetskom vezom jednog od operatera u RH, PC uređajem, multifunkcionalnim uređajem (printer, fax, scanner, copy).

(3) Poslodavac će omogućiti Radničkim vijećima osposobljavanje za obavljanje te funkcije i snositi troškove istog u ukupnom iznosu do 1.350.00 € godišnje.

(4) Društvo će snositi troškove koji prema ZOR-u i ovom Kolektivnom ugovoru nastaju djelovanjem Radničkog vijeća.

(5) Poslodavac je dužan redovito obavještavati Radnička vijeća o:

- stanju, rezultatima poslovanja te organizaciji rada,
- očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovu utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika,
- kretanju i promjenama u plaćama,
- opsegu i razlozima uvođenja prekovremenog rada u organizacijskoj jedinici,
- broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti te politici zapošljavanja,
- broju i vrsti radnika kojima je dao pisanu suglasnost za dopunski rad,
- zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada,
- rezultatima provedenih inspeksijskih nadzora u području rada i zaštite na radu i
- drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.

### **Članak 150.**

(1) Poslodavac se u skladu s člankom 150. ZOR-a, prije donošenja odluka važnih za položaj radnika, mora savjetovati s Radničkim vijećima organizacijskih jedinica o namjeravanoj odluci te mora Radničkim vijećima dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanja njezina utjecaja na položaj radnika pripadajuće organizacijske jedinice.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovog članka, poslodavac je Radničkim vijećima na njihov zahtjev prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci poslodavca, dužan omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje.

(3) Važnim odlukama iz stavka 1. ovog članka smatraju se osobito odluke o:

- planu godišnjih odmora,
- rasporedu radnog vremena,
- nepunom radnom vremenu,
- noćnom radu,
- naknadama o izumu i tehničko unapređenje i
- otkazu.
- 

(4) Važnim odlukama iz stavka 1. ovog članka smatraju se i odluke o:

- donošenju Pravilnika o radu,
- planu te razvoju i politici zapošljavanja,
- prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog poslodavca te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni,
- uvođenju nove tehnologije te promjenama u organizaciji i načinu rada,
- mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- kolektivnom višku radnika iz članka 127. ZOR-a, te sve druge odluke za koje je ZOR-om ili ovim Ugovorom propisano sudjelovanje i radničkih vijeća u njihovom donošenju

o kojima očitovanje poslodavcu daje Glavno radničko vijeće, uz prethodno raspravljanje i pribavljeno mišljenje svih Radničkih vijeća organizacijskih jedinica.

(5) Podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti Radničkim vijećima organizacijskih jedinica potpuno i pravodobno, tako da im se omogući davanje primjedbi i prijedloga kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.

### Članak 151.

(1) Poslodavac u skladu s odredbama članka 151. ZOR-a može samo uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća organizacijske jedinice u kojoj je radnik zaposlen donijeti odluku o:

- otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomičan gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radnika osobi s invaliditetom,
- otkazu radniku starijem od šezdeset godina.

(2) Poslodavac u skladu s odredbama članka 151. ZOR-a može samo uz prethodnu suglasnost Glavnog radničkog vijeća donijeti odluku o:

- otkazu članu radničkog vijeća,
- otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od 3 (tri) mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora,
- otkazu predstavnika radnika u organu poslodavca,
- uvrštavanju osoba iz članka 34. stavka 1. ZOR-a u kolektivni višak radnika, osim u slučaju kada je poslodavac u skladu s posebnim propisom pokrenuo, odnosno provodi postupak likvidacije,
- prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju podataka o radnicima trećim osobama i
- imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama ZOR-a.

### Članak 152.

(1) Za rad u Radničkom vijeću svaki član ima pravo na naknadu plaće za 6 (šest) radnih sati tjedno sukladno odredbama ZOR-a.

Članovi Radničkog vijeća mogu jedan drugome ustupati radne sate.

Objedinjavanjem pripadajućih sati rada izabranih članova Radničkih vijeća moguće je da samo jedan član Radničkog vijeća obavlja svoj rad u punom radnom vremenu i pritom ostvaruje pravo na plaću u visini 1.6 prosječne bruto plaće svih radnika zaposlenih u Društvu, isplaćene u prethodnoj kalendarskoj godini za period od siječnja do prosinca, uvećano za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

(2) Sindikalni povjerenik u funkciji Radničkog vijeća, će objediniti fond sati koji se dobije na osnovu članka 156. Zakona o radu, u društvu «Pružne građevine» d.o.o. kao izbornoj jedinici.

### Članak 153.

(1) Članovi Radničkog vijeća koji svoju dužnost obavljaju uz redoviti rad, imaju pravo na naknadu za obavljanje iste dužnosti u iznosu od 53,09 € neto mjesečno, a članovi Glavnog radničkog vijeća koji svoju dužnost obavljaju uz redoviti rad imaju pravo na naknadu za obavljanje iste dužnosti u iznosu od 92,91 € neto mjesečno.

(2) Naknade iz stavka 1. ovog članka međusobno se isključuju.

(3) Članovi Radničkog vijeća i imenovani povjerenik u funkciji Radničkog vijeća imaju prava i na sva ostala materijalna prava iz Pravilnika o radu Društva (regres za godišnji odmor, prijevoz na posao, jubilarne nagrade, solidarne pomoći, naknade štete i sl.).

### Članak 154.

(1) Društvo će člana, predsjednika ili sindikalnog povjerenika u funkciji Radničkog vijeća iz članka 12. ovog Ugovora, nakon prestanka rada ili obavljanja funkcije Radničkog vijeća u punom radnom vremenu, rasporediti na poslove na kojima je prethodno radio uz najmanju plaću radnog mjesta koje je imao prije obnašanja funkcije Radničkog vijeća.

#### **Članak 155.**

(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.

#### **Članak 156.**

(1) Redovni skupovi radnika održavat će se dva puta godišnje, u pravilu u mjesecu ožujku i u mjesecu listopadu.

(2) Skup radnika dogovorno zakazuju i vode predsjednici Radničkog vijeća svaki za svoju organizacijsku jedinicu i predsjednik Glavnog radničkog vijeća.

(3) Prije zakazivanja skupa radnika, predsjednik Glavnog radničkog vijeća konzultirat će se s poslodavcem o načinu, vremenu i mjestu održavanja skupa odnosno skupova radnika.

(4) Poslodavca se, uz obavješćivanje o dnevnom redu, obavezno poziva na skup odnosno skupove radnika.

(5) Poslodavac na skupovima radnika izvješćuje radnike o stanju i razvoju Društva i organizacijskih jedinica i o drugim pitanjima o interesa za radnike, a Radnička vijeća podnose izvještaj o svome radu.

#### **Članak 157.**

(1) Izvanredni skupovi radnika mogu se održati, uz prethodno savjetovanje s Poslodavcem, na temelju obrazloženog zahtjeva:

- radničkog vijeća
- glavnog radničkog vijeća

skupine radnika koju podržava 20% svih radnika zaposlenih kod poslodavca

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

#### **Članak 158.**

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

(2) Godišnji planovi ulagačkih aktivnosti u poboljšanju uvjeta rada te određivanje prioriteta ulaganja iz ovih područja usuglašavaju se sa Sindikatom.

(3) U svrhu kontrole realizacije Plana ulagačkih aktivnosti trgovačkih društava u poboljšanje uvjeta rada i humanizaciju radnih mjesta Sindikat može imenovati predstavnike Sindikata u povjerenstva koja će provoditi ulagačke aktivnosti.

(4) Predstavnik Sindikata imenovan temeljem prethodnog stavka ovog članka ima u povjerenstvu koje provodi ulagačke aktivnosti funkciju promatrača.

### **Članak 159.**

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

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

### **Članak 160.**

(1) Društvo se obvezuje da će surađivati s 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 imati nikakve troškove za radnike.

## **XVI PLAĆA**

### **Članak 161.**

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

### **Članak 162.**

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

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

(3) Primanja radnika u vidu cijene sata rada i platnih razreda su javna, a sva ostala osobna primanja radnika i odbitci su tajni, osim u slučaju potrebe suda i drugih državnih tijela.

### **Članak 163.**

(1) Plaća u smislu ovog ugovora je plaća u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

(2) Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine poslodavac je dužan radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.

(3) Obračun iz stavka 2. ovog članka ima snagu ovršne isprave.

### **Članak 164.**



- (1) Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezinoga dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.
- (2) Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

#### **Članak 165.**

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

#### **Članak 166.**

- (1) Pripadnost platnom razredu utvrđuje se temeljem slijedećih osnova i mjerila:
  - složenosti poslova radnog mjesta
  - uvjeta rada koji su uobičajeni za to radno mjesto
  - napora u radu.

#### **Članak 167.**

- (1) Cijena sata rada radnika bez uvećanja za postotak po osnovi navršenih godina radnog staža utvrđuje se u platnim razredima.
- (2) Plaća za radno mjesto sa koeficijentom utvrđuje se na način da se osnovica za izračun množi sa koeficijentom. Osnovicu za izračun čini prosječna bruto plaća svih radnika zaposlenih u Društvu, isplaćena u prethodnoj kalendarskoj godini za period od siječnja do prosinca. Takav izračun plaće uvećava se za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (3) Za svako radno mjesto u Pružnim građevinama d.o.o. Zagreb primjenjivati će se internim aktima i Prilogom Kolektivnog ugovora utvrđena cijena sata rada.
- (4) Iz ovih cijena sata rada izuzimaju se radna mjesta radnika za koje se visina koeficijenta utvrđuje Odlukom Uprave Društva.
- (5) Pojedina radna mjesta istog naziva razvrstat će se u grupe, radi utvrđivanja cijene sata rada ovisno o obujmu i intenzitetu rada.
- (6) Nakon utvrđivanja novih radnih mjesta Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, ugovorne će strane u roku 30 dana od dana stupanja na snagu Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, sklopiti aneks Kolektivnog ugovora kojim će sve cijene sata rada, izuzev radnih mjesta na koeficijentu za koje se visina koeficijenta određuje odlukom Uprave Poslodavca, postati sastavni dio Kolektivnog ugovora kao njegov Prilog.
- (7) Prilikom donošenja Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavac može u skladu sa Zakonom o radu, internim aktom donijeti cijene sata rada za radna mjesta, a što ne isključuje njegovu obvezu iz stavka 6. ovoga članka.

## Članak 168.

- (1) Poslodavac izuzetnom radniku koji kontinuirano ostvaruje izuzetne rezultate u radu, odnosno čiji rezultati kontinuirano prelaze uobičajenu mjesečnu normu, temeljem posebno obrazloženog zahtjeva nadređenog radnika/direktora, može odrediti veću plaću od one koja mu pripada za njegovo radno mjesto.
- (2) Poslodavac za radnike koji su imenovani u projektne timove ili radnu grupu s posebnim zadacima može donijeti Odluku o većoj plaći od one koju ima u ugovoru o radu za njegovo radno mjesto.
- (3) O određivanju veće plaće radniku od plaće pripadajuće za radno mjesto u skladu s prethodnim stavcima ovog članka, poslodavac će obavijestiti Radničko vijeće.

## 1. Stimulacija

### Članak 169.

- (1) Za uspješnost u radu radnici mogu ostvariti pravo na stimulativni dio plaće. Iznos stimulativnog dijela plaće po radniku može iznositi minimalno 7%, a maksimalno 20% prosječne mjesečne bruto plaće Društva isplaćene u prethodnom mjesecu.

## 2. Destimulacija

### Članak 170.

- (1) Ako radnik ne izvršava obveze preuzete ugovorom o radu, nepravodobno izvršava radne zadatke ili je nediscipliniran u radu, cijena sata rada njegovog radnog mjesta (iz Priloga ovog Ugovora) može mu se umanjiti za do 10% i to:
  - a) za pasivan odnos prema radu, ako ne poštuje rokove ili ne poštuje radne obveze prema opisu poslova svog radnog mjesta
  - b) ako svojim ponašanjem u radu ometa druge radnike ili sam proces rada
  - c) ako nepotpuno i neuredno izvršava poslove, ne izvršava ili odbija izvršavati radne zadatke koji su u sklopu opisa poslova njegovog radnog mjesta
- (2) Odluku o umanjenju cijene sata rada njegovog radnog mjesta donosi Poslodavac na temelju pisanog obrazloženja neposrednog rukovoditelja.
- (3) Mogućnost smanjenja cijene sata rada radnog mjesta za do 10% biti će regulirano Rješenjem o plaći radnika.

## 3. Solidarnost

### Članak 171.

- (1) Radnik po osnovi solidarnosti ima pravo zadržati plaću dosadašnjeg radnog mjesta ako u trenutku promjene radnog mjesta ispunjava slijedeće uvjete:
  - a) invalid rada i invalid rada koji je na osnovi invalidnosti ostvario pravo na profesionalnu rehabilitaciju,
  - b) radnik kod kojeg prema nalazu i mišljenju ovlaštenog vještaka mirovinskog osiguranja postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti pod uvjetom da ima 15 godina radnog staža u izvršnoj službi 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),
  - c) radnik zbog gubitka zdravstvene sposobnosti, osim ako je gubitak nastao kao

*Trudy*

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 točke a) ili b) ovog članka, ako u trenutku ponude izmijenjenog ugovora ima 15 (petnaest) godina radnog staža u izvršnoj službi ili na poslovima s posebnim uvjetima rada odnosno 20 (dvadeset) godina radnog staža na bilo kojim poslovima (uključujući staž osiguranja s uvećanim trajanjem i posebni staž ostvaren u Domovinskom ratu),

- d) radnik s navršenih 55 godina (muškarac) ili 50 godina (žena) života, ako je kod Poslodavca iz članka 1. stavka 3. radio na temelju ugovora o radu najmanje 15 (petnaest) godina, a od čega kod Poslodavca, Društva iz članka 1. stavka 1. najmanje 5 (pet) godina, a na poslovima na kojima je ostvario solidarnost najmanje 1 (jednu) godinu neprekidno.
- e) radnik čija je radna sposobnost izmijenjena uslijed ranjavanja u Domovinskom ratu bez obzira na godine života.

(2) Plaća koja se može ostvariti s osnove prava na solidarnost iz ovog članka, ne može biti veća od plaće utvrđene primjenom koeficijenta 1.8. prosječne bruto plaće svih radnika zaposlenih u Društvu, isplaćene u prethodnoj kalendarskoj godini za period od siječnja do prosinca, uvećano za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

(3) Radnici koji su do sklapanja ovog Kolektivnog ugovora već ostvarili pravo na plaću temeljem ugovora o radu upisane odredbe o solidarnosti, mogu za vrijeme trajanja ovog Ugovora, odnosno ove odredbe navedeno pravo na povoljniju plaću zadržati i nadalje, ali samo do maksimalne visine plaće utvrđene primjenom koeficijenta 1.8 prosječne bruto plaće svih radnika zaposlenih u Društvu, isplaćene u prethodnoj kalendarskoj godini za period od siječnja do prosinca, uvećano za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža (kao prema stavku 2. ovog članka), a o čemu će se sa tim radnicima koji su po odredbama prethodnih Kolektivnih ugovora stekli pravo na plaću po osnovi solidarnosti po visini većoj od ograničenja iz ovog članka, sklopiti aneks postojećeg ili novi ugovor o radu.

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

(5) Radnik ni u kojem slučaju s osnove solidarnosti ne može dobivati veći koeficijent odnosno veću satnicu od one koju je dobivao na dan prvog ili narednih stjecanja prava na solidarnost.

#### **Članak 172.**

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

### **XVII DODACI PLAĆE**

#### **Članak 173.**

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

#### **Članak 174.**

- (1) Plaća radniku uvećava se za:

- rad noću	50%
- prekovremeni rad	50 %

- rad nedjeljom	50%
- rad subotom	25%
- rad na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom	50%
- rad na dan Uskrsa	50%

(2) Ako radnik radi na dane blagdana i u neradne dane utvrđene zakonom, i na dan Uskrsa ostvaruje pravo na redovnu plaću, naknadu plaće uvećane za 50% odnosno ostvaruje plaću od 250% i to za stvarno odrađene sate u te dane.

(3) Povećanje plaće za rad nedjeljom i subotom, za rad na blagdane i neradne dane, te rad na dan Uskrsa međusobno se isključuju odnosno radniku se isplaćuje za taj dan koje je za njega povoljnije.

(4) Pravo na povećanje plaće zbog težih uvjeta rada ima radnik (za dane) kada obavlja slijedeće poslove:

- u tunelu	- 30%
- specijalistički radovi alpinista	- 30%
- rad s kemijski opasnim tvarima	- 15%
- rad sa visokotlačnom pumpom	- 30%
- rad pri temperaturi višoj od +35C u hladu i pri temperaturi nižoj od -10C	- 15%
- radovi neophodni za osiguranje sigurnosti prometa (npr. Zatvor pruge, sprečavanje ugrožavanja sigurnosti prometa), za vrijeme jake kiše, snijega i olujnog nevremena	20 %.

#### **Članak 175.**

(1) Kada radnik pored redovitog posla, obavlja i poslove mentora odnosno nadzire rad radnika pod nadzorom, za sate mentorstva definirane kroz plan i program odobren od strane direktora upravnog odnosno poslovnog područja ima pravo na dodatak plaće u visini 100,00 € neto mjesečno, koji će se obračunati razmjerno efektivno odrađenim radnim satima prema dostavljenom vremeniku.

(2) Kada radnik nadzire rad učenika ima pravo na dodatak 50,00 € neto mjesečno, koji će se obračunati razmjerno efektivno odrađenim radnim satima prema dostavljenom vremeniku.

(3) Ukoliko mentor istovremeno nadzire rad dvoje ili više radnika ili učenika, ostvaruje pravo samo na jedan dodatak u visini kako je to određeno u stavku 1. i 2. ovog članka.

### **XVIII NAKNADA PLAĆE**

#### **1. Naknada za vrijeme godišnjeg odmora**

##### **Članak 176.**

(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

(2) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna 3 (tri) mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

#### **2. Naknada za vrijeme plaćenog dopusta**

##### **Članak 177.**

(1) Za vrijeme korištenja plaćenog dopusta radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

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

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

#### **Članak 178.**

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

(2) Povećanje plaće za rad nedjeljom, za rad na blagdane i neradne dane te rad na dan Uskrsa međusobno se isključuju, odnosno radniku se isplaćuje povećanje za taj dan koje je za njega povoljnije.

### **4. Naknada za vrijeme bolesti**

#### **Članak 179.**

(1) U slučaju odsutnosti s rada zbog bolesti, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 80 % plaće isplaćene za posljednji mjesec prije stjecanja osnove za otvaranje bolovanja.

(2) Pravo iz prethodnog stavka ovog članka radnik ostvaruje na teret poslodavca u zakonom predviđenom trajanju.

(3) Naknada za vrijeme bolovanja na teret Poslodavca za radnike koji ostvaruju rad noću, nedjeljom, u dane državnih blagdana i neradne dane te pripravnost i dežurstvo utvrđuje se na osnovi prosječnog postotka za rad noću, nedjeljom, rada u dane državnih blagdana i neradnih dana, pripravnosti i dežurstva, a na osnovi prethodnih polugodišnjih isplata i to od 01. 01. do 30. 06. i od 01. 07. do 31. 12. svake godine za svakog radnika i primjenjuje se narednih šest mjeseci.

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

#### **Članak 180.**

(1) Poslodavac se obvezuje sindikalnog povjerenika u Društvu određenim aktom o organizaciji Sindikata koji dužnost obavlja uz redovan rad osloboditi obveze obavljanja redovnog rada uz naknadu plaće kao da je radio zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara i sjednica organa Sindikata, a isto je Sindikat obavezan najaviti tri (3) dana unaprijed.

### **6. Naknada za sate provedene u pripravnosti**

#### **Članak 181.**

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

- pripravnost kod kuće 15%

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



(3) Kada se radnik za vrijeme pripravnosti pozove na izvršenje radnog zadatka prekida se stanje pripravnosti i započinje ostvarenje prava na plaću dotičnog radnog mjesta za sate rada provedene na radu uvećan za 50%, ako se ti sati ne mogu preraspodijeliti.

(4) Neodazivanje radnika pozivu poslodavaca na izvršenje radnog zadatka za vrijeme trajanja pripravnosti predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

## **7. Naknada plaće za vrijeme dok nisu provedene mjere ZNR**

### **Članak 182.**

(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 183.**

(1) Ako Poslodavac iz preventivnih razloga udalji radnika od obavljanja poslova u slučajevima i uvjetima iz zakona, osim u slučajevima udaljenja zbog uživanja alkohola ili opojnih sredstava i nepridržavanja mjera zaštite na radu (npr. nekorištenje zaduženih osobnih zaštitnih sredstava i opreme), 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 184.**

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

(2) Ako je radnik oslobođen odgovornosti ili ako se ustanovi da nije bilo uvjeta za udaljenje s radnog mjesta radnik ima pravo na pripadajuće dodatke i naknade koje bi ostvario kao da je radio i pravo na naknadu štete sukladno odredbama Zakona o radu.

### **Članak 185.**

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

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

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



## **9. Ostale naknade plaće**

### **Članak 186.**

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio i u slijedećim slučajevima:
- za vrijeme obrazovanja, prekvalifikacije, dokvalifikacije i drugih oblika stručnog osposobljavanja za potrebe poslodavca,
  - kada ne radi zbog prekida i zastoja u radu bez krivnje radnika,
  - za vrijeme odsutnosti s rada radi dobrovoljnog davanja krvi,
  - za vrijeme odsutnosti s rada radi sudjelovanja u radu povjerenstva i tijela koja imenuje Poslodavac,
  - državnih i vjerskih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom ako je u te dane po rasporedu rada trebao raditi.
- (2) Ako radnik ne radi zbog vojne vježbe, vježbe jedinice MUP-a, osposobljavanja i sudjelovanja u obrani i civilnoj zaštiti ili drugih razloga utvrđenih Zakonom, ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

## **XIX. NAKNADA TROŠKOVA RADNIKA**

### **1. Naknada za službeno putovanje u zemlji**

#### **Članak 187.**

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

#### **Članak 188.**

- (1) Iznos dnevnice određuje se u visini 24,00 €.
- (2) Troškovi noćenja na službenom putovanju priznaju se do visine stvarnih izdataka
- (3) Zloupotreba prava na naknadu iz ovog članka predstavlja težu povredu radne obveze i osnova je za izvanredni otkaz ugovora o radu.

#### **Članak 189.**

- (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 (8) do dvanaest (12) sati ako je putovanje trajalo dulje od dvadeset i četiri (24) sata.

### **2. Naknada za službeno putovanje u inozemstvo**

#### **Članak 190.**

- (1) Troškovi i dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuju se u visini i na način propisan za korisnike državnog proračuna.
- (2) Radnici koji pri obavljanju svojih poslova prolazom vlakom samo presijecaju granice druge države, a mjesto rada im je RH, ne ostvaruju pravo na inozemnu dnevnicu u smislu prethodnog stavka.

- (3) Na zahtjev radnika iznos inozemne dnevnice može se isplatiti u kunama.

### **3. Naknada za vrijeme odvojenosti od obitelji**

#### **Članak 191.**

- (1) Kada radnik radi obavljanja poslova mora boraviti odvojeno od obitelji, a ne ostvaruje pravo na terenski dodatak ili putne dnevnice, pripada mu naknada za odvojeni život.
- (2) Naknada za odvojeni život utvrđuje se odlukom Poslodavca, u visini neoporezivog iznosa za tu svrhu utvrđenog važećim propisima.
- (3) Pravo iz stavka 1. ovog članka ne pripada radniku koji mijenja mjesto rada na temelju osobnog zahtjeva.

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

#### **Članak 192.**

- (1) Ako radnik po nalogu Poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.
- (2) Poslodavac će nalog iz prethodnog stavka izdati za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog zasebno.

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

#### **Članak 193.**

- (1) Radnik koji svakodnevno putuje na posao ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ovisno o udaljenosti od mjesta stanovanja do mjesta rada i to:
- 2 – 20,00 km u iznosu od 47,78 €
  - 20,01 – 50,00 km u iznosu od 66,36 €
  - 50,01 – 80,00 km u iznosu od 86,27 €
  - 80,01 – 100,00 km u iznosu od 106,18 €,
  - 100,01 – 150,00 km u iznosu od 126,09 €,
  - više od 150 km u iznosu od 132,72 €.
- (2) Pravo na naknadu iz stavka 1. ovog članka nema radnik kojemu je udaljenost, utvrđena primjenom Google karte (najkraća udaljenost), od adrese stanovanja (adresa i kućni broj) do mjesta rada (adresa i kućni broj) manja od 2 km.
- (3) Radnici koji rade na terenu, a Poslodavac im je osigurao prijevoz do mjesta rada imaju pravo na naknadu troška prijevoza u visini od 23,89 € od mjesta stanovanja do mjesta iz kojeg je organiziran prijevoz od strane Poslodavca, odnosno do mjesta iz kojeg je osiguran plaćeni prijevoz vlakom.
- (4) Pravo na naknadu iz stavka 3. ovog članka nema radnik kojemu je udaljenost, utvrđena primjenom Google karte (najkraća udaljenost), od mjesta stanovanja do mjesta iz kojeg je organiziran prijevoz od strane Poslodavca odnosno do mjesta iz kojeg je osiguran plaćeni prijevoz vlakom manja od 2 km.



- (5) Radnik kojemu je mjesto stanovanja ujedno i mjesto rada ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene mjesečne pokazne karte prema sjedištu Poslodavca, osim radnika iz stavka 2. ovog članka.
- (6) Za određivanje udaljenosti iz stavka 1. primjenjuje se HAK karta (najkraća udaljenost).
- (7) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza u slučaju da je u toku mjeseca radio najmanje 5 (pet) dana.
- (8) Radnici koji koriste službena vozila 24 sata, ne ostvaruju pravo na naknadu troškova prijevoza.
- (9) Ako su mjesto stanovanja i mjesto radnika povezani željeznicom, Poslodavac će radniku, ako radnik to želi, osigurati iskaznicu za dolazak i odlazak na posao i s posla do razine 2. vagonskog razreda putničkog vlaka (P-2d karta). Radnik kojemu Poslodavac osigura prijevoznu kartu P-2d nema pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla.
- (10) Pravo na troškove prijevoza nema onaj radnik koji ostvaruje pravo na prijevoz po drugim osnovama.
- (11) Radnici Društva i članovi obitelji koji se tretiraju zajedničkim domaćinstvom imaju pravo na voznu povlasticu P-4 i FIP kartu.

## 6. Terenski dodatak

### Članak 194.

- (1) Za vrijeme rada na gradilištu u zemlji i inozemstvu radnik ima pravo na terenski dodatak u visini 24,00 € za svaki dan rada na terenu.
- (2) Terenski dodatak isplaćuje se najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.
- (3) Kada terenski radnik čije je prebivalište udaljeno više od 30 km od sjedišta poslodavca, a radi na gradilištu koje je udaljeno manje od 30 km od sjedišta poslodavca pod uvjetom da mu je osiguran smještaj na terenu, ostvaruje pravo na terenski dodatak u visini 24,00 €.

## 7. Troškovi prehrane

### Članak 195.

- (1) Poslodavac će svim radnicima do **uključivo XVIII. platnog** razreda (a koja gornja granica podrazumijeva i cijenu sata rada koju radnik ostvaruje temeljem rješenja o privremenom rasporedu ili posebnoj odluci Uprave, odnosno po bilo kojoj drugoj osnovi), isplaćivati neoporezivu naknadu za podmirivanje troškova prehrane u iznosu do 60,00 € mjesečno i to razmjerno ostvarenim satima efektivnog rada u svakom pojedinom mjesecu.
- (2) Radnik koji ostvaruje pravo na dnevnicu ili terenski dodatak temeljem ovog Ugovora nema pravo na isplatu naknade za podmirivanje troškova prehrane iz prvog stavka ovog članka, budući se ove naknade međusobno isključuju.

## 8. Dodatno nagrađivanje radnika

### Članak 196.

- (1) Poslodavac će svim radnicima koji svoj rad obavljaju u radionicama i to prema popisu u stavku 2. ovog članka navedenih organizacijskih jedinica, uz mjesečnu plaću dodatno isplaćivati neoporezivi dodatak u iznosu od 80,00 € mjesečno.

Pravo na nagradu za rad u radionici ostvaruju radnici zaposleni u organizacijskim jedinicama kako slijedi:



U PP BIČK – organizacijska jedinica 5.5., te 5.3. i 5.4. za radnike koji svoj rad obavljaju isključivo u radionici, izuzev administrativnog osoblja;

U PP POSIT - organizacijske jedinice 6.5.1., 6.5.2. i 6.5.3. za radnike koji svoj rad obavljaju isključivo u radionici, izuzev administrativnog osoblja;

U PP Mehanizacija – uključivo organizacijske jedinice 8.1.2, 8.1.3., 8.1.5 i 8.1.6. za radnike koji svoj rad obavljaju isključivo u radionici, izuzev administrativnog osoblja

Navedena nagrada iz ovog stavka pripada isključivo radnicima koji po opisu svog posla kao i mjesta rada, svoj rad obavljaju u radionicama Poslodavca i to za one fizičke poslove koji po svojoj naravi potpadaju pod fizički rad u radionicama.

U slučaju dvojbe oko pojedinih radnih mjesta organizacijskih jedinica navedenih u ovom stavku, konačnu odluku o pravu pojedinih radnika na navedenu nagradu donijeti će Povjerenstvo za tumačenje odredbi Kolektivnog ugovora.

(2) Izvršnim radnicima koji posjeduju stručni ispit, te važeću dozvolu za strojovođu, kao i važeću dopunsku potvrdu za strojovođu, a stvarno obavljaju poslove sukladno dozvolama i potvrdama koje posjeduju, pripada pravo na isplatu neoporezivog dodatka u iznosu 92,00 € mjesečno.

(3) Izvršnim radnicima koji svoj rad obavljaju isključivo na terenu (gradilištima poslodavca) te koji za isti ostvaruju terenski dodatak, pripada pravo na isplatu neoporezivog dodatka u visini 50,00 € mjesečno.

(4) Naknade iz stavaka 1., 2. i 3. ovog članka međusobno se isključuju.

U slučaju kada radnik u određenom mjesecu radi privremene nesposobnosti za rad ne radi niti jedan dan u mjesecu, istom ne pripada pravo na nagradu iz ovog članka.

## **XX OSTALA PRIMANJA**

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

#### **Članak 197.**

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

(2) Jednokratni dodatak na plaću isplaćuje se u pravilu s plaćom prije planiranog godišnjeg odmora u iznosu do neoporezivog dijela dohotka u Republici Hrvatskoj, ne manje od 200,00 € neto.

(3) Pravo iz stavka 1. ostvaruju svi radnici koji su u toj godini ostvarili pravo na godišnji odmor. Radniku koji ostvaruje pravo na dio godišnjeg odmora isplaćuje se razmjerni dio dodatka u odnosu na 20 dana godišnjeg odmora, a u skladu s utvrđenom politikom plaća.

(4) U slučaju negativnih rezultata poslovanja i poremećaja likvidnosti Društva, odnosno u slučaju ostvarivanja pozitivnih rezultata poslovanja i optimalne likvidnosti, stranke KU obvezuju se u roku od 5 dana od dostave zahtjeva za otvaranjem pregovora, pristupiti pregovorima o Aneksu KU kojim će se redefinirati iznos, odnosno pravo na isplatu utvrđenu stavkom 1. ovog članka.

### **2. Božićnica i dar za Uskrs**

#### **Članak 198.**



- (1) Poslodavac će radniku isplatiti božićnicu u mjesecu prosincu tekuće godine u visini 200,00 €.
- (2) U slučaju negativnih rezultata poslovanja i poremećaja likvidnosti Društva, odnosno u slučaju ostvarivanja pozitivnih rezultata poslovanja i optimalne likvidnosti, stranke KU obvezuju se u roku od 5 dana od dostave zahtjeva za otvaranjem pregovora, pristupiti pregovorima o Aneksu KU kojim će se redefinirati iznos, odnosno pravo na isplatu utvrđenu stavkom 1. ovog članka.

#### **Članak 199.**

- (1) Radnik ima pravo na dar za Uskrs u visini 100,00 €.
- (2) U slučaju negativnih rezultata poslovanja i poremećaja likvidnosti Društva, odnosno u slučaju ostvarivanja pozitivnih rezultata poslovanja i optimalne likvidnosti, stranke KU obvezuju se u roku od 5 dana od dostave zahtjeva za otvaranjem pregovora, pristupiti pregovorima o Aneksu KU kojim će se redefinirati iznos, odnosno pravo na isplatu utvrđenu stavkom 1. ovog članka.

#### **Članak 200.**

- (1) Ukupni iznos isplaćenih naknada iz čl. 197., 198. i 199. u tekućoj godini može iznositi najviše do iznosa neoporezivog dijela prigodne godišnje nagrade utvrđene poreznim propisima.

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

#### **Članak 201.**

- (1) Radnik kojemu Poslodavac otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, a koji je radio kod poslodavca neprekidno dvije godine - osim ako se ugovor o radu otkazuje iz razloga uvjetovanog ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini prosječne plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Društvu (odnosno u HŽ) uračunavajući i staž osiguranja s uvećanim trajanjem i poseban staž ostvaren u Domovinskom ratu, ali ne više od 18.581,20 € bruto.
- (2) Radniku kojem Poslodavac otkáže ugovor o radu uz ponudu izmijenjenog ugovora o radu na radnom mjestu iste stručne spreme i struke u mjestu rada, a radnik ponudu odbije, ima pravo na 50% iznosa iz stavka 1. ovog članka, ali ne više od 9.290,60 € bruto.

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

#### **Članak 202.**

- (1) Radnik koji neposredno nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca odlazi u mirovinu, ima pravo na otpremninu u visini neoporezivog dijela visine otpremnine u RH za ovu vrstu otpremnine.
- (2) Radnik je dužan po predaji zahtjeva za ostvarenje prava na mirovinu nadležnom tijelu, neodgodivo dostaviti Poslodavcu presliku zahtjeva za ostvarenje prava na mirovinu, kao temelj za isplatu ove otpremnine.
- (3) Ukoliko radnik kod Poslodavca ostvari pravo na otpremninu prema odredbama članka 200. KU, isti nema pravo na otpremninu iz stavka 1. ovog članka.

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



### Članak 203.

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

## 6. Nadoknade za izume, tehnička unapređenja i racionalizaciju

### Članak 204.

- (1) Za izum ostvaren na radu ili u svezi s radom, izum koji je u svezi s djelatnošću Poslodavca, tehničko unapređenje i racionalizaciju, radnik ima pravo na nadoknadu u visini koja se utvrđuje zasebnim aktom koji donosi Poslodavac uz suglasnost Radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u funkciji Radničkog vijeća.

## 7. Nagrada za vjernost Društvu

### Članak 205.

- (1) Radnik ima pravo na nagradu za vjernost Društvu za navršenih deset (10) godina, a potom za svakih navršenih pet (5) godina radnog staža ostvarenog u Društvu (odnosno u HŽ do izdavanja).
- (2) U radni staž računa se staž osiguranja s uvećanim trajanjem i posebni staž ostvaren u Domovinskom ratu.
- (3) Pod radnim stažem u Društvu podrazumijeva se:
  - radni staž ostvaren u Društvu i pravnim prednicima Društva i ovisnim Društvima HŽ-a
  - radni staž ostvaren u HŽ i članicama bivše ZJŽ do razdruživanja HŽ-a od ZJŽ,
  - radni staž ostvaren na izbornim funkcijama izvan Društva na koje je radnik otišao uz suglasnost Poslodavca,
  - radni staž ostvaren u sindikatu, društvenim, kulturnim i sportskim jedinicama.
- (4) Nagrada za vjernost Društvu isplaćuje se u mjesecu u kojem radnik ispunjava uvjete za jubilarnu nagradu u visini neoporezivog iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak.
- (5) Radniku se nagrada za vjernost Društvu stečena po istoj osnovi može isplatiti samo jedanput.

## 8. Pokloni

### Članak 206.

- (1) Radnik ima pravo na kunski dar za svako dijete koje je do dana 31. prosinca tekuće godine navršilo do 15 godina starosti, u visini neoporezivog dijela utvrđenog propisima o porezu na dohodak, za Božićne blagdane ili dan Sv. Nikole.
- (2) Pravo iz stavka 1. ovog članka ostvaruje i roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju, bez obzira na djetetovu dob.

## 9. Pomoći

### Članak 207.

- (1) Radnik ima pravo na jednokratnu pomoć u slučaju smrti člana uže obitelji.
- (2) Članom uže obitelji smatraju se: braćni, izvanbraćni drug, životni partner, roditelji i djeca.
- (3) Visina pomoći utvrđuje se u visini neoporezivog dijela iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak.

### **Članak 208.**

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

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

(2) Pomoć iz prethodnog stavka neće se isplatiti ako su navedeni iznosi pokriveni isplatom štete iz odgovornosti Društva za osigurani slučaj sukladno općem aktu Društva.

### **Članak 209.**

(1) Radnik ima pravo na jednokratnu pomoć u slučaju požara, poplave ili drugih uzroka čija je posljedica gubitak osnovnih uvjeta za život radnika i članova njegove obitelji, u slučaju kada radnik posljedicu ne može otkloniti sredstvima osiguranja ili drugih pomoći nadležnih tijela ili ista nije dostatna.

(2) Odluku o dodjeli i visini pomoći donosi Poslodavaca na prijedlog mješovitog povjerenstva Poslodavca i Radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji Radničkog vijeća.

### **Članak 210.**

(1) Radnik ima pravo, jednom godišnje, na pomoć u slučaju bolovanja preko 90 dana u visini neoporezivog dijela ove pomoći.

(2) Ako radnik može bolest izliječiti ili ublažiti samo uz izvanredne troškove (rehabilitacija, liječenje, lijekovi, pomagala i drugo), može ostvariti pravo na pomoć u visini tih troškova.

(3) Na pravo iz stavka 2. ovog članka radnik ima pravo za slučaj nesreće na radu, a u drugim slučajevima po odluci Poslodavca na prijedlog Radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u funkciji Radničkog vijeća .

### **Članak 211.**

(1) U slučaju smrti radnika njegova obitelj ima pravo na troškove sahrane prema mjesnim prilikama, kao i pravo na naknadu troškova pažnje u visini 150,00 €.

(2) Pravo iz prethodnog stavka ima i obitelj učenika i studenta koji smrtno strada za vrijeme obavljanja prakse.

(3) Pod «troškovima sahrane prema mjesnim prilikama» prema odredbama ovog članka podrazumijevaju se troškovi prema računu: ukopa, naknada za ukopno mjesto u grobu, grobnici, grobnici za urne ili kazeti, prijevoza, glazbe, vjerskog obreda, vijenaca i objave u dnevnom listu.

## **10. Nagrada za spriječenu štetu**

### **Članak 212.**

(1) Radnik ima pravo na nagradu za spriječenu štetu za:

- spriječenu nesreću
- otkrivanje počinitelja otuđenja



- spriječen i lokaliziran požar na osnovnim sredstvima  
- otkrivanje većeg opsega opasnosti za sigurnost prometa  
- otkrivanje nepravilnosti koje nanose štetu Društvu u segmentu financijskog poslovanja.

- (2) Odluku o visini i načinu utvrđivanja nagrade donosi Poslodavac odlukom uzimajući u obzir:
- visinu spriječene štete
  - vremenske odnosno mjesne uvjete u sprječavanju neposredne opasnosti
  - da li slučaj za koji se predlaže nagrada pripada ili ne pripada u redoviti rad radnika.

## 11. Pomoć djeci poginulih i umrlih radnika

### Članak 213.

- (1) Djeca umrlih i poginulih radnika, imaju pravo na pomoć za školovanje u visini kako slijedi:

- osnovno obrazovanje	200,00 €
- srednje obrazovanje	200,00 €
- više i visoko obrazovanje	300,00 €.

(2) Ukoliko je smrt radnika nastupila kao posljedica nesreće na radu, a dijete radnika se u trenutku smrti školuje za jedno od zanimanja koja postoje u Društvu, Društvo će razmotriti mogućnost zaposlenja djeteta.

(3) Pravo na pomoć iz stavka 1. alineja 1. i 2. pripada djetetu radnika za vrijeme pohađanja škole, a što se dokazuje potvrdom škole o upisu u određeni razred za svaku godinu posebno.

(4) Pravo na pomoć/stipendiju djetetu umrlog/poginulog radnika za vrijeme višeg i visokoškolskog obrazovanja traje do isteka vremena trajanja upisanog studijskog programa i pod uvjetom da je dijete upisano na dotični fakultet kao redovan student, s time da se u slučaju promjene studijskog programa u statusu redovnog studenta novo razdoblje trajanja prava na isplatu stipendije ( prema trajanju studijskog programa) umanjuje za razdoblje u kojem je djetetu već isplaćena naknada po prethodnom studijskom programu.

(5) Maksimalan broj godina za koje je moguće dobivati stipendiju iznosi 5, izuzev studijskih programa medicinskih, stomatoloških i veterinarskih fakulteta na kojima postoje studijski programi u trajanju 6 godina.

(6) Nakon navršene 26. godine djeteta umrlog radnika, ne postoji obveza Poslodavca na isplatu ove vrste pomoći.

## XXI OSIGURANJE RADNIKA

### Članak 214.

(1) Poslodavac je dužan zaključiti ugovor o osiguranju svih radnika od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata (kolektivno osiguranje - POLICA) za sljedeće slučajeve osigurane svote kako slijedi:

- smrt uslijed nezgode	7.000,00 €
- trajni invaliditet	11.000,00 €
- dnevna naknada za boravak u bolnici	10,00 €.

(2) Poslodavac će za sve radnike koji imaju sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme zaključiti ugovor o dopunskom zdravstvenom osiguranju na teret Poslodavca.

## XXII ISPLATA PLAĆE

### Članak 215.

- (1) Poslodavac je dužan isplatiti naknadu za prijevoz, te terenski dodatak i plaću za prethodni mjesec, zajedno, jedanput mjesečno najkasnije do 15. u mjesecu.
- (2) U slučaju prekoračenja bilo kojeg roka utvrđenog ovim Ugovorom, Poslodavac je obavezan svakom radniku isplatiti zakonom utvrđene kamate.
- (3) Dnevnice za službeno putovanje isplaćuju se u pravilu zajedno s plaćom.

### Članak 216.

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

### Članak 217.

Usljed nastanka izvanrednih okolnosti uzrokovanih epidemijom, poplavom ili potresom kao i u drugim nesvakidašnjim situacijama koje onemogućavaju obavljanje posla u prostorijama poslodavca, radi zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, Poslodavac može uvesti rad na izdvojenom mjestu rada, uvjeti kojeg će se u skladu s prirodom izvanrednih okolnosti i mogućnostima obavljanja posla izvan prostorija Poslodavca, definirati odlukom Uprave, te naknadno dogovoriti s Radnikom.

Temelj navedenog rada jest odredba članka 17. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

## XXIII. KRITERIJI ZA IZLUČIVANJE RADNIKA

### Članak 218.

(1) Ugovorne strane ugovaraju da će se prilikom izlučivanja viška radnika smanjenjem broja izvršitelja na radnom mjestu unutar organizacijske jedinice Poslodavca, primjenjivati sljedeći kriteriji i bodovi:

1. **Kriterij „trajanja radnog odnosa“** – za svaku godinu radnog staža kod poslodavca (uključujući prelaske radnika u drugo društvo temeljem statusne promjene) – 1 bod
2. **Kriterij „radni staž u sustavu HŽ“** – za svaku godinu radnog staža u sustavu HŽ – 1 bod

U „radni staž u sustavu HŽ“ računa se ukupni radni staž u društvima: Pružne građevine d.o.o., HŽ-Hrvatske željeznice, HŽ INFRASTRUKTURA d.o.o., HŽ Cargo d.o.o., HŽ Putnički prijevoz d.o.o., HŽ Vuča vlakova d.o.o., Remont i održavanje pruga d.o.o., POSIT d.o.o., PRO-REG d.o.o., RVR d.o.o., TŽV Gredelj d.o.o., Održavanje vučnih vozila d.o.o., Održavanje vagona d.o.o., RPV Slavonski Brod d.o.o., RŽV Čakovec d.o.o., RŽV Bjelovar d.o.o., Željeznička tiskara d.o.o., Čišćenje i njega putničkih vagona d.o.o., Željezničko ugostiteljstvo d.o.o., Tersus Eko d.o.o., AGIT d.o.o. te radni staž ostvaren u članicama bivše ZJŽ do razduživanja HŽ od ZJŽ, neovisno o prekidu.

U slučaju primjene kriterija pod toč. 2. u „radni staž u sustavu HŽ“ neće se uračunavati radni staž kod poslodavca koji je obuhvaćen kriterijem iz toč. 1.

3. **Kriterij „starost“** – za svaku punu godinu života radnika na referentni dan – 0,1 bod
4. **Kriterij „radnik koji ne ispunjava uvjete za mirovinu po bilo kojoj osnovi“** – 10 bodova  
Prilikom primjene navedenog kriterija, pod pojmom „mirovina“ smatra se prijevremena mirovina.
5. **Kriterij „socijalni status“**, izjednačen je po svom značenju sa zakonskim kriterijem „obveze uzdržavanja“ te glasi:
  - za svako dijete koje na referentni dan nije navršilo 18 godina (neovisno na poreznoj kartici kojeg roditelja se nalazi), a sve sukladno odgovarajućoj dokumentaciji radnika koju dostavi do referentnog dana – 5 bodova
  - za svako odraslo dijete koje je na referentni dan navršilo 18 godina, ali nije navršilo 25 godina ako se redovno školuje i nije u radnom odnosu, a sve sukladno odgovarajućoj dokumentaciji radnika koju dostavi do referentnog dana – 5 bodova
  - za svakog „uzdržavanog člana obitelji“ (koji nije dijete iz prethodno dvije točke kriterija) – 3 boda

pod „uzdržanim članom obitelji“ smatra se – član obitelji koji se nalazi na poreznoj kartici radnika na referentni dan te član obitelji za kojeg radnik ima odgovarajuće rješenje nadležnog tijela o obvezi uzdržavanja, odnosno starateljstvu/skrbništvu, a sve sukladno odgovarajućoj dokumentaciji radnika koju dostavi do referentnog dana.

6. **Kriterij „invalidnost“** – zbog različitog zakonskog korištenja pojmova povezanih s činjenicom neke vrste invalidnosti/invaliditeta, za potrebe ovog sporazuma, pod pojmom „invalidnost“ smatrat će se definicija iz Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, odnosno „*Osoba s invaliditetom je osoba koja ima dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprječavati njezino puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima.*“

Predmetni kriterij će se primjenjivati na svakog radnika koji do referentnog dana poslodavcu dostavi rješenje nadležnog tijela kojim se utvrđuje određeni stupanj invalidnosti/invaliditeta, i to:

- od 10% do 40% - 1 bod
- od 41% do 70% - 2 boda
- od 71% do 100% 4 boda

7. **Kriterij „tjelesno oštećenje“** – podrazumijeva se da tjelesno oštećenje postoji „kada kod osiguranika nastane gubitak, značajnije oštećenje ili znatnija onesposobljenost pojedinog organa ili dijelova tijela što otežava normalnu aktivnost organizma i zahtijeva veće napore u obavljanju životnih potreba, bez obzira na to uzrokuje li ono ili ne uzrokuje smanjenje ili gubitak radne sposobnosti osiguranika.“

Predmetni kriterij će se primjenjivati na svakog radnika koji do referentnog dana poslodavcu dostavi rješenje nadležnog tijela koji se utvrđuje određeni stupanj invalidnosti, i to:

- od 10% do 40% - 1 bod
- od 41% do 70% - 2 boda
- od 71% do 100% - 4 boda

U slučaju kumulacije kriterija 6. i 7. kod istog radnika, primijenit će se broj bodova iz kriterija koji je za radnika povoljniji.

8. **Kriterij „dijete s utvrđenom invalidnošću i/ili tjelesnim oštećenjem“** – definicije predmetnih pojmova su istovjetne definiciji pojmova pod toč. kriterija 6. i 7.

Predmetni kriterij će se primjenjivati u odnosu na dijete svakog radnika koji do referentnog dana poslodavcu dostavi rješenje nadležnog tijela kojim se utvrđuje određeni stupanj invalidnosti i/ili tjelesnog oštećenja, i to preko 50% - 2 boda i isključivo u slučaju da to dijete nije zaposleno.

U odnosu na ovaj kriterij pod pojmom „dijete“ podrazumijeva se dijete nekog radnika neovisno o njegovim godinama života.

**9. Kriterij „status branitelja“ – 10 bodova**

Pod uvjetom da, u trenutku primjene ovih kriterija, ne bude na snazi neki akt koji povoljnije regulira radno pravni status tog radnika-branitelja.

Pod pojmom „referentni dan“ – smatra se dan koji poslodavac navede u dokumentu koji šalje na savjetovanje predstavnicima radnika kao dan s kojim su navođeni podaci o svim radnicima.

**10. Kriterij „posebna znanja i sposobnosti za potrebe radnog mjesta“**

**Članak 219.**

(1) Pod radnim mjestom unutar organizacijske jedinice Poslodavca iz prethodnog članka smatra se radno mjesto utvrđeno Pravilnikom o organizaciji i ugovorom o radu radnika.

**Članak 220.**

(1) Prilikom izlučivanja viška radnika na nekom radnom mjestu u organizacijskoj jedinici utvrđenoj Pravilnikom o organizaciji u kojoj poslodavac namjerava utvrditi višak radnika, višak je radnik koji na temelju primjene kriterija iz članka 218. bude imao najmanji ukupni broj bodova.

**Članak 221.**

(1) Kao presudni kriterij, u slučaju izjednačenosti bodova dva radnika na istom radnom mjestu, utvrđuje se kriterij – dulji „radni staž“.

**Članak 222.**

(1) Prilikom namjere poslodavca da utvrdi višak radnika, sukladno članku 127. ZOR-a, poslodavac je dužan savjetovati se s radničkim vijećem.

(2) Prije takvog utvrđivanja viška radnika, poslodavac je radničkom vijeću dužan dostaviti na savjetovanje obrazloženje razloga za smanjenje broja radnika, kao i podatke o tome koja radna mjesta iz Pravilnika o organizaciji i u kojim organizacijskim jedinicama namjerava ugasiti te na kojim radnim mjestima i u kojim organizacijskim jedinicama namjerava smanjiti broj izvršitelja i za koliko.

(3) Radnici između kojih će primjenom kriterija iz članka 218. a biti utvrđen višak radnika, su svi radnici s ugovorom o radu na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova radnog mjesta na kojem poslodavac namjerava smanjiti broj izvršitelja zaposleni u organizacijskoj jedinici utvrđenoj Pravilnikom o organizaciji u kojoj poslodavac namjerava utvrditi višak radnika.

**Članak 223.**

(1) Ako i nakon savjetovanja s radničkim vijećem, iz prethodnog članka, poslodavac namjerava utvrditi višak radnika, poslodavac je obavezan:

1. Izraditi listu viška primjenom kriterija iz ovog Ugovora



2. Tako izrađenu listu viška dostaviti na znanje Radničkom vijeću. Uz listu viška radnika, poslodavac radničkom vijeću dostavlja tablicu s izračunom bodova temeljem kriterija iz članka 218. ovog Ugovora za sve radnike s ugovorom o radu na radnim mjestima na kojima se broj zaposlenih smanjuje,

3. Izvijestiti radnike koji se nalaze na listi viška da se nalaze na listi,

4. Radnicima koji se nalaze na listi viška osigurati otpremnine kod otkaza Ugovora o radu sukladno odredbama Kolektivnog ugovora Društva, odnosno ponuditi aneks ugovora o radu za raspored u Željeznički fond, prema izboru radnika.

#### **Članak 224.**

(1) U slučaju sklapanja aneksa ugovora o radu za raspored u Željeznički fond, primjenjuju se pravila Željezničkog fonda koja su na snazi u vrijeme sklapanja predmetnog Aneksa ugovora o radu za raspored u željeznički fond.

#### **Članak 225.**

(1) U slučaju izlučivanja viška radnika na određenim radnim mjestima, poslodavac u slučaju potrebe za radom na tim radnim mjestima ne može zaposliti druge radnike, već prvo može ponuditi privremeni raspored na to radno mjesto samo radniku s kojim je zaključio dodatak ugovora o radu za raspored u Željeznički fond, pod uvjetom da u Željezničkom fondu ima radnika koji zadovoljavaju propisane uvjete iz Pravilnika o organizaciji za to radno mjesto. Ako 2 ili više radnika iz Željezničkog fonda zadovoljavaju propisane uvjete za to radno mjesto, prednost pri raspoređivanju na radno mjesto ima radnik koji prema kriterijima za izlučivanje viška radnika ostvaruje više bodova.

(2) Ako u Željezničkom fondu nema radnika koji zadovoljavaju propisane uvjete i koji prihvaćaju ponuđeno radno mjesto, poslodavac za vrijeme roka od 6 mjeseci od dana otkazivanja ugovora o radu višku radnika, ugovor o radu može ponuditi samo radniku kojem je, kao višku, otkazao ugovor o radu, pod uvjetom da među tim radnicima ima radnika koji zadovoljavaju propisane uvjete tog radnog mjesta iz Pravilnika o organizaciji. Ako 2 ili više radnika, kojima je kao višku otkazan ugovor o radu, zadovoljavaju propisane uvjete za ponuđeno radno mjesto, prednost pri raspoređivanju ima radnik koji prema kriterijima za izlučivanje viška radnika ostvaruje više bodova.

#### **Članak 226.**

(1) Kriterij „Posebna znanja i sposobnosti za potrebe radnog mjesta“ iz članka 218. stavka 1. točka 10. definirati će se aneksom Kolektivnom ugovoru.

(2) Ukoliko se kriterij iz prethodnog stavka ne utvrdi isti se neće primjenjivati.

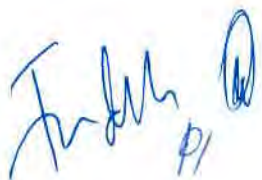
### **XXIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Članak 227.**

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

#### **Članak 228.**

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



### **Članak 229.**

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

### **Članak 230.**

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor potpisuju ovlašteni predstavnici Poslodavca, ovlašteni predstavnici Sindikata hrvatskih željezničara i Sindikata infrastrukture Hrvatskih željeznica kao pregovarači za zaključivanje Kolektivnog ugovora društva PRUŽNE GRAĐEVINE d.o.o.

### **Članak 231.**

- (1) Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Ugovora i praćenje njihove primjene čine članovi pregovaračkog odbora Sindikata i Poslodavca.

### **Članak 232.**

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor može se mijenjati i dopunjavati voljom ugovornih strana.
- (2) Svaka ugovorna strana može drugoj ugovornoj strani predložiti izmjenu i dopunu odredaba Kolektivnog ugovora pisanim putem, a druga ugovorna strana dužna se o prijedlogu očitovati u roku od 30 dana.
- (3) Ugovorene izmjene i dopune stupaju na snagu i objavljuju se kao izvorni Kolektivni ugovor.
- (4) U mjesecu travnju svake godine primjene Kolektivnog ugovora, stranke istog otvorit će pregovore o usklađivanju materijalnih prava radnika s porastom troškova života i stanja na tržištu.

### **Članak 233.**

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

### **Članak 234.**

- (1) Stranke su suglasne da će se odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjivati nakon proteka vremena na koje je Kolektivni ugovor sklopljen, a sve do sklapanja novog, ali najduže tri (3) mjeseca.

### **Članak 235.**

- (1) Pitanja koja nisu riješena ovim Kolektivnim ugovorom, a koja se tiču odnosa sa Sindikatom, Radničkim vijećem i povjerenicima radnika za zaštitu na radu, mogu se urediti posebnim Sporazumom između Sindikata i Poslodavca.

### **Članak 236.**

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana potpisivanja, a primjenjivati će se od 01. lipnja 2024.



## XXV. PRILOZI

### Članak 237.

- (1) Sastavni dio Kolektivnog ugovora su:
- Prilog 1. - Platni razredi sa cijenom sata rada
  - Prilog 2. - Popis radnih mjesta iz Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji i pripadajuće cijene rada.
- (3) Prilozi ovog Kolektivnog ugovora donose se na jednak način kao i ovaj Kolektivni ugovor te se supotpisuju od strane potpisnika Kolektivnog ugovora.

### Članak 238.

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor sastavljen je u dvanaest (12) primjeraka, od kojih svaka ugovorna strana zadržava četiri (4) primjerka.
- (2) Kolektivni ugovor dostavit će se Ministarstvu rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike.

Broj: 407-24-6  
Zagreb, 24.06.2024.

**SINDIKAT HRVATSKIH ŽELJEZNIČARA**

Ivan Forgač

**SINDIKAT INFRASTRUKTURE HRVATSKIH  
ŽELJEZNICA**

Slavko Proleta

**PRUŽNE GRAĐEVINE d.o.o.**

Predsjednik Uprave  
Pero Semren, dipl. ing. prom.

**PRUŽNE GRAĐEVINE,**  
društvo s ograničenom odgovornošću  
za obavljanje uslužnih djelatnosti  
ZAGREB - Medimurska 4

Prilog I.

PLATNI RAZRED	CIJENA SATA RADA
I.	5,40 €
II.	5,50 €
III.	5,62 €
IV.	5,77 €
V.	5,90 €
VI.	6,06 €
VII.	6,19 €
VIII.	6,32 €
IX.	6,55 €
X.	6,61 €
XI.	7,00 €
XII.	7,63 €
XIII.	7,72 €
XIV.	7,86 €
XV.	8,27 €
XVI.	9,00 €
XVII.	10,00 €
XVIII.	11,00 €

*Indy* (signature)



**Prilog II.**  
POPIS RADNIH MJESTA I PRIPADAJUĆE CIJENE RADA

Redni broj	Naziv radnog mjesta	Pripadajuće cijene rada
<b>2.0 URED UPRAVE</b>		
1	Tajnik Uprave	ODLUKA UPRAVE
2	Referent za administrativno-tehničke poslove	6,32
3	Konzultant	ODLUKA UPRAVE
4	Ekonomski savjetnik	ODLUKA UPRAVE
5	Glavni koordinator za kapitalne radove	ODLUKA UPRAVE
6	Koordinator ekonomsko-financijskih poslova za poslovna područja	ODLUKA UPRAVE
7	Inženjer za sustave upravljanja kvalitetom	7,63
8	Inženjer za IT	8,27
9	Samost. referent za IT opremu	7,63
10	Samostalni inženjer za održavanje zgrada	8,27
<b>3.0 POSLOVI</b>		
<b>3.1. SIGURNOST PROMETA</b>		
11	Šef poslova za sigurnost prometa	10,00
12	Glavni inženjer za sigurnost prometa	8,27
13	Inženjer za sigurnost prometa	7,63
<b>3.2. ZNR, ZOK I ZOP</b>		
14	Šef poslova ZNR, ZOK i ZOP	10,00
15	Inženjer ZNR, ZOP i ZOK	7,63
<b>3.3. INTERNA REVIZIJA</b>		
16	Šef poslova interne revizije	10,00
17	Viši interni revizor	8,27
<b>3.a. CENTAR ZA OSPOSOBLJAVANJE STROJOVOĐA</b>		
1	Voditelj centra	10,00
2	Ovlašteni ispitivač	7,63
<b>4.0 UPRAVNO PODRUČJE ZAJEDNIČKE SLUŽBE</b>		
1	Direktor	ODLUKA UPRAVE
2	Referent za administrativno tehničke poslove	6,32
<b>4.1. EKONOMSKO FINANCIJSKI POSLOVI</b>		
3	Rukovoditelj Ekonomsko financijskih poslova	ODLUKA UPRAVE
<b>4.1.1. Služba financija</b>		
4	Šef Službe financija	10,00
5	Glavni referent za financije	8,27
6	Glavni referent za platni promet	8,27
7	Referent za financije	6,61
8	Referent za platni promet	6,61
<b>4.1.2. Služba računovodstva</b>		
9	Šef Službe računovodstva	10,00
10	Glavni referent financijskog računovodstva	8,27
11	Glavni referent materijalnog računovodstva	8,27
12	Referent financijskog računovodstva	6,61
13	Referent materijalnog računovodstva	6,61

*Indeh*



<b>4.1.3. Služba obračuna plaća</b>		
14	Šef Službe obračuna plaća	10,00
15	Glavni referent obračuna plaća	8,27
16	Referent obračuna plaća	6,61
<b>4.1.4. Služba kontrolinga</b>		
17	Šef Službe kontrolinga	10,00
18	Glavni referent plana i analiza	8,27
<b>4.2. PRAVNI, OPĆI I KADROVSKI POSLOVI</b>		
19	Rukovoditelj Pravnih, općih i kadrovskih poslova	ODLUKA UPRAVE
<b>4.2.1. Pravna služba</b>		
20	Šef Pravne službe	10,00
21	Pravnik	8,27
22	Referent za administrativno-tehničke poslove	6,32
23	Samostalni ref. za radne odnose i kadrovsku dokumentaciju	7,63
24	Referent za prijam i otpremu pošte	6,55
25	Dostavljač	5,40
<b>4.3. NABAVA I PRODAJA</b>		
26	Rukovoditelj Nabave i prodaje	ODLUKA UPRAVE
<b>4.3.1. Služba nabave</b>		
27	Šef Službe nabave	10,00
28	Glavni referent nabave	8,27
29	Glavni referent prodaje	8,27
30	Referent nabave	6,61
<b>4.3.2. Služba skladišnog poslovanja</b>		
31	Šef Službe skladišnog poslovanja	10,00
32	Referent skladišnog poslovanja	6,61

<b>5.0 POSLOVNO PODRUČJE BETONSKE I ČELIČNE KONSTRUKCIJE</b>		
1	Direktor	ODLUKA UPRAVE
2	Poslovna tajnica	6,61
<b>5.1. TEHNIČKI POSLOVI</b>		
3	Tehnički direktor	ODLUKA UPRAVE
4	Glavni inženjer	11,00
<b>5.2. RJ ZA SANACIJU</b>		
5	Šef radne jedinice za sanaciju	10,00
6	Samostalni inženjer za pružne građevine	8,27
7	Inženjer gradilišta	8,27
8	Voditelj građevinskih radova	7,86
9	Građevinski poslovođa I	6,55
10	Građevinski poslovođa II	6,19
11	Vozač motornog pružnog vozila KV	5,90
12	Rukovatelj građevinskim strojem KV	5,50
13	Kuhar	5,50
14	Zidar VKV	6,06
15	Zidar KV	5,50
16	Radnik na geotehničkim radovima VKV	6,06
17	Radnik na geotehničkim radovima KV	5,50
18	Radnik u niskogradnji	5,50
19	Armirač, majstor VKV	6,06
20	Armirač KV	5,50
21	Tesar, majstor VKV	6,06
22	Tesar KV	5,50

*Trdnj*



<b>5.3. RJ ZA ČELIČNE KONSTRUKCIJE</b>		
23	Šef radne jedinice za čelične konstrukcije	10,00
24	Samostalni inženjer za pružne građevine	8,27
25	Inženjer gradilišta	8,27
26	Voditelj građevinskih radova	7,86
27	Voditelj radione	7,63
28	Poslovođa mehaničke bravarske radione	6,32
29	Građevinski poslovođa I	6,55
30	Građevinski poslovođa II	6,19
31	Radnik u niskogradnji	5,50
32	Vozač cestovnog motornog vozila VKV (C)	5,90
33	Električar održavanja spec.	5,90
34	Zavarivač VKV	5,90
35	Zavarivač KV	5,50
36	Plinski rezač VKV	5,90
37	Plinski rezač KV	5,50
38	Strojbravar, majstor	6,06
39	Kovinotokar, majstor	5,90
40	Monter metalnih konstrukcija VKV	5,90
41	Monter metalnih konstrukcija KV	5,50
42	Pjeskar konstrukcija	5,50
<b>5.4. RJ ZA VAGE I MEHANIZACIJU</b>		
43	Šef radne jedinice za vage i mehanizaciju	10,00
44	Inženjer strojarstva za vage	7,63
45	Poslovođa mehaničke radione	6,32
46	Serviser vozila i mehanizacije	6,06
47	Mehaničar KV	5,50
48	Mehaničar za hidrauliku	6,06
49	Vozač motornog pružnog vozila VKV	6,06
50	Vozač motornog pružnog vozila KV	5,90
51	Vozač cestovnog motornog vozila VKV (C+E)	6,06
52	Vozač cestovnog motornog vozila VKV (C)	5,90
53	Vozač cestovnog motornog vozila KV (C)	5,62
54	Rukovatelj građevinskim strojem VKV	5,90
55	Rukovatelj građevinskim strojem KV	5,62
56	Strojbravar, majstor, vage	6,06
57	Alatničar, skladištar	5,50
58	Mehaničar za vage VKV	5,90
<b>5.5. PJ PROREG</b>		
59	Rukovatelj poslovne jedinice proreg	ODLUKA UPRAVE
60	Šef proizvodne jedinice regeneracija i zavarivanje tračnica	10,00
61	Šef proizvodne jedinice regeneracija i proizvodnja skretnica	10,00
62	Voditelj tehnološke pripreme u AT	8,27
63	Inženjer za tehnološku pripremu	7,63
64	Voditelj radionice	7,63
65	Poslovođa strojne obrade	6,32
66	Poslovođa pripreme i montaže	6,32
67	Rukovatelj Robel vlakom	5,90
68	Rukovatelj stroja na liniji za ET zavarivanje	5,50
69	Rukovatelj stroja za obradu tračnica	5,50
70	Rukovatelj dugohodne glodalice	5,90
71	Rukovatelj dugohodne blanjalice	5,90

*Indek* (12)



72	Rukovatelj ravnalice	5,50
73	Električar održavanja spec.	5,90
74	Elektrozavarivač - rukovatelj CNC	5,90
75	Elektrozavarivač KV	5,50
76	AT zavarivač	5,50
77	Strojbravar KV	5,50
78	Strojbravar I - rukovatelj i programer CNC obradnog centra	6,06
79	Strojbravar I - rukovatelj CNC obradnog centra	5,90
80	Kontrolor kvalitete i skladištar u ET i AT	5,90
81	Kontrolor kvalitete i skladištar u PJ skretnica	5,90
82	Monter skretnica KV	5,50
83	Tokar	5,50
84	Čistačica	5,40
85	Pomoćni radnik (sezonci) KV	5,40
86	Pomoćni radnik (sezonci) NKV	5,40

<b>6.0 POSLOVNO PODRUČJE POSIT</b>		
1	Direktor	
2	Poslovna tajnica	ODLUKA UPRAVE
		6,61
<b>6.1. TEHNIČKI POSLOVI</b>		
3	Tehnički direktor	
4	Glavni inženjer za relejne SS uređaje	ODLUKA UPRAVE
5	Glavni inženjer za EEP	11,00
6	Glavni inženjer za SS i TK	11,00
7	Glavni inženjer za KM	11,00
8	Glavni inženjer strojarstva	11,00
<b>6.2. TEHNIČKA OPERATIVA</b>		
9	Šef radne jedinice vanjski radovi	10,00
10	Koordinator na montaži	8,27
11	Šef gradilišta	7,86
12	Šef gradilišta II	6,61
13	Poslovođa na montaži	6,19
14	Monter SS i TK uređaja majstor	5,90
15	Monter SS i TK uređaja	5,50
16	Tehničar	5,50
17	Kabelmonter	5,90
18	Brigadir za KM	6,19
19	Monter za KM majstor	5,90
20	Monter za KM	5,50
21	Tehničar za KM	5,50
22	Vozač TMD/tehničar	5,90
23	Pružni radnik/Rukovoditelj VT pumpom	5,50
24	Pomoćni radnik na kabliranju	5,40
25	Rukovatelj materijala i inventara	5,77
26	Radnik na kabliranju	5,40
<b>6.3. LOGISTIKA</b>		
27	Šef radne jedinice logistika	10,00
28	Alatničar, ispitivač instrumentarija	5,90
29	Vozač cestovnog motornog vozila VKV (C+E+D)	6,19
30	Vozač cestovnog motornog vozila VKV (C)	5,90
31	Brigadir stroja-TMD	6,06
32	Rukovatelj građevinskim strojem	5,62

*Trdeljko*



<b>6.4. TEHNIČKI URED</b>		
33	Šef radne jedinice tehnički ured	10,00
34	Samostalni inženjer građevinarstva	8,27
35	Diplomirani inženjer za SS i TK uređaje	8,27
36	Diplomirani inženjer za jaku struju	8,27
37	Diplomirani inženjer za KM	8,27
38	Samostalni inženjer u pripremi i praćenju radova	8,27
39	Inženjer u pripremi i praćenju radova	6,61
40	Specijalist za mehaničke SS uređaje	10,00
41	Specijalist za relejne SS uređaje	10,00
42	Inženjer građevinarstva	7,86
43	Inženjer elektroenergetike	7,86
44	Voditelj mjerne grupe	8,27
45	Tehničar u projektivi	6,06
<b>6.5. PROIZVODNJA</b>		
46	Šef radne jedinice proizvodnja	10,00
47	Diplomirani Inženjer strojarstva u proizvodnji	8,27
48	Samostalni referent pripreme rada u proizvodnji	7,63
49	Referent pripreme rada u proizvodnji	6,19
<b>6.5.1. Bravarija</b>		
50	Šef bravarije	7,63
51	Poslovođa u proizvodnji bravarije	6,19
52	VKV zavarivač majstor	6,06
53	VKV bravar majstor	6,06
54	KV bravar	5,50
55	KV kovač	5,50
56	KV ličilac majstor	5,50
<b>6.5.2. Elektromontažna radionica</b>		
57	Šef elektromontažne radionice	7,63
58	Monter SS i TK uređaja majstor	5,90
59	Tehničar	5,50
<b>6.5.3. Tokarija</b>		
60	Šef tokarije	7,63
61	Poslovođa u montaži tokarije	6,19
62	VKV tokar majstor	6,06
63	KV tokar	5,50
64	VKV glodač	6,06
<b>Radnici na određeno po odluci uprave</b>		
1	Pomoćni radnik NKV	5,40
2	Pomoćni radnik tehničar	5,40
3	Pomoćni radnik tehničar za KM	5,40
<b>7.0 POSLOVNO PODRUČJE REMONT PRUGA</b>		
1	Direktor	ODLUKA UPRAVE
2	Poslovna tajnica	6,61
<b>7.1. TEHNIČKI POSLOVI</b>		
3	Tehnički direktor	ODLUKA UPRAVE
4	Glavni inženjer	11,00
5	Referent za opće poslove	6,19
<b>7.2. RJ ZA TEHNIČKU PRIPREMU I PRAĆENJE RADOVA</b>		
6	Šef RJ za tehničku pripremu i praćenje radova	10,00
7	Samostalni inženjer za tehničku pripremu i praćenje radova	8,27

Truh  




8	Samostalni inženjer za remont	8,27
9	Inženjer za zavarivanje i DTT	7,63
<b>7.3.</b>	<b>RJ ZA IZVEDBU RADOVA</b>	
10	Šef RJ za izvedbu radova	10,00
11	Samostalni inženjer za geodetske radove	8,27
12	Inženjer za pružnu mehanizaciju, pružna i cestovna vozila	7,86
13	Inženjer za geodetske radove	7,63
14	Inženjer gradilišta – Šef gradilišta za remont pruga	8,27
15	Pomoćnik šefa gradilišta za remont	7,86
16	Pomoćnik šefa za mehanizaciju	6,55
17	Rukovatelj materijala i inventara	5,77
18	Tajnik gradilišta	6,19
19	Voditelj radova remonta	6,55
20	Voditelj radova strojnog reguliranja	6,19
21	Pružni poslovođa I	6,06
22	Pružni poslovođa II	5,90
23	Poslovođa na AT zavarivanju	6,06
24	Tehničar za ultrazvučno ispitivanje	5,90
25	Zavarivač AT	5,50
26	Građevinski tehničar	5,90
27	Brigadir za pružne radove	5,62
28	Vozač PMV – Brigadir teške pružne mehanizacije	6,32
29	Vozač PMV – Rukovatelj teške pružne mehanizacije	6,06
30	Vozač PMV – Rukovatelj dizalicom	6,06
31	Vozač PMV	5,90
32	Strojovođa	5,90
33	Rukovatelj građevinskih strojeva	5,62
34	Rukovatelj portalnog kрана/dizalice	5,50
35	Vozač cestovnog vozila	5,62
36	Serviser za sitne popravke	5,50
37	Kovač	5,50
38	Kuhar	5,50
39	Pružni radnik – rukovatelj sitnom pružnom mehanizacijom	5,40
40	Pomoćni radnik PKV	5,40
41	Pomoćni radnik NKV	5,40
42	Pomoćni radnik	5,40

<b>8.0</b>	<b>POSLOVNO PODRUČJE MEHANIZACIJA</b>	
1	Direktor	ODLUKA UPRAVE
2	Referent za administrativno -tehničke poslove	6,32
<b>8.1.</b>	<b>TEHNIČKI POSLOVI</b>	
3	Tehnički direktor	ODLUKA UPRAVE
4	Glavni inženjer	11,00
<b>8.1.1</b>	<b>POSLOVI ODRŽAVANJA</b>	
5	Samostalni inženjer za stratešku mehanizaciju	8,27
6	Samostalni inženjer za motorna željeznička vozila	8,27
7	Samostalni inženjer za cestovna vozila	8,27
8	Samostalni inženjer za kočne sisteme i kontrolne preglede	8,27
9	Samostalni inženjer za kontrolu kvaliteta i dokumentacije	8,27
10	Inženjer za mehanizaciju	7,63
11	Šef operativnih poslova održavanja	8,27
<b>8.1.2</b>	<b>CENTRALNA RADIONICA ZAPREŠIĆ</b>	

*Indy*



12	Šef radionice Zaprešić	
13	Pomoćnik šefa radionice Zaprešić	7,72
14	Glavni serviser za stratešku mehanizaciju	7,63
15	Serviser za pružnu mehanizaciju	7,63
16	Serviser za kočne sisteme i pneumatske sustave	6,19
17	Tajnik radionice	7,63
18	Referent za evidenciju i radnu dokumentaciju	6,19
19	Voditelj centralnog skladišta	6,32
20	Poslovođa strojne obrade	6,19
21	Poslovođa za mehaničarske radove	6,32
22	Poslovođa bravarije	6,32
23	Rukovatelj centralnog grijanja	6,32
24	KV vozač cestovnog vozila (C)	5,50
25	VKV Mehaničar	5,62
26	KV Mehaničar	6,06
27	VKV Električar	5,50
28	VKV Autoelektričar	5,90
29	KV Autoelektričar	5,90
30	KV Dizel mehaničar	5,50
31	VKV Strojbravar	5,50
32	KV Strojbravar	5,90
33	VKV Bravar	5,50
34	KV Bravar	5,90
35	VKV Kovinotokar	5,50
36	KV Kovinotokar	6,06
37	VKV Glodač	5,50
38	KV Glodač	6,06
39	VKV Alatničar	5,50
40	KV Auto limar	6,06
41	KV Auto ličilac	5,50
42	KV Stolar tapacirer	5,50
43	KV Vodoinstalater	5,50
44	Pomoćni radnik-Čistač	5,50
<b>8.1.3</b>	<b>REGIONALNA RADIONICA ZAGREB</b>	5,40
45	Šef radionice Zagreb	
46	Voditelj radionice Zagreb	7,72
47	Serviser za cestovnu mehanizaciju	7,63
48	Poslovođa na održ.voznih sredstava	6,19
49	VKV Automehaničar	6,32
50	VKV Mehaničar	6,06
51	KV Mehaničar	6,06
52	VKV Električar	5,50
53	VKV Autoelektričar	5,90
54	KV Autoelektričar	5,90
55	VKV Strojbravar	5,50
56	VKV Bravar	5,90
57	KV Bravar	5,90
58	Voditelj vanjskih skladišta	5,50
59	Referent za evidenciju i radnu dokumentaciju	6,32
60	KV Vozač cestovnog vozila (C)	6,32
<b>8.1.4</b>	<b>REGIONALNA RADIONICA RIJEKA</b>	5,62
61	Samostalni inženjer za motorna željeznička vozila	8,27

*Truh*



62	Šef radionice Rijeka	
63	Serviser za pružnu mehanizaciju	7,72
64	VKV Mehaničar	6,19
65	KV Mehaničar	6,06
66	KV Električar	5,50
67	KV Bravar	5,50
<b>8.1.5</b>	<b>REGIONALNA RADIONICA OGULIN</b>	
68	Voditelj radionice Ogulin	
69	KV Mehaničar	7,63
70	KV Električar	5,50
71	KV Strojbravar	5,50
72	Tehničko vagoni djetatnik	5,50
73	VKV Mehaničar	6,19
74	VKV Strojbravar	6,06
		5,90
<b>8.1.6</b>	<b>REGIONALNI SERVISNI CENTAR ZA ŽELJEZNIČKA VOZILA VINKOVCI</b>	
75	Šef regionalnog servisnog centra za željeznička vozila Vinkovci	10,00
76	Voditelj regionalnog servisnog centra za željeznička vozila Vinkovci	7,72
77	Samostalni inženjer za motorna željeznička vozila	8,27
78	Serviser za kočne sisteme i pneumatske sustave	7,63
79	Glavni serviser za stratešku mehanizaciju	7,63
80	Inženjer za mehanizaciju	7,63
81	VKV Mehaničar	6,06
82	KV Mehaničar	5,50
83	VKV Električar	5,90
84	VKV Strojbravar	5,90
85	KV Strojbravar	5,50
86	VKV Bravar	5,90
87	VKV Kovinotokar	6,06
88	KV Auto ličilac	5,50
89	Pomoćni radnik-Čistač	5,40
<b>8.1.6.1</b>	<b>REGIONALNA RADIONICA VINKOVCI</b>	
90	Šef regionalne radionice Vinkovci	7,72
91	Glavni serviser za stratešku mehanizaciju	7,63
92	Serviser za pružnu mehanizaciju	6,19
93	VKV Mehaničar	6,06
94	VKV Električar	5,90
95	KV Dizel mehaničar	5,50
96	VKV Strojbravar	5,90
97	VKV Bravar	5,90
<b>8.1.6.2</b>	<b>REGIONALNA RADIONICA OSIJEK</b>	
98	Samostalni inženjer za sitnu pružnu mehanizaciju	8,27
99	Glavni serviser za stratešku mehanizaciju	7,63
100	VKV Mehaničar	6,06
101	VKV Električar	5,90
102	VKV Strojbravar	5,90
103	KV Mehaničar	5,50
<b>8.1.7</b>	<b>REGIONALNA RADIONICA KOPRIVNICA</b>	
104	Šef radionice Koprivnica	7,72
105	Serviser za pružnu mehanizaciju	6,19
106	VKV Strojbravar	5,90
107	Tehničko vagoni djetatnik	6,19
<b>8.1.8</b>	<b>REGIONALNA RADIONICA SPLIT</b>	

*Indy*



108	Samostalni inženjer za motorna željeznička vozila	8,27
109	VKV Mehaničar	6,06
110	KV Mehaničar	5,50
111	KV Električar	5,50
112	VKV Strojbravar	5,90

Indes p (u)

