

Na temelju odredbi Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23) reprezentativni sindikati koji djeluju u HŽ Putničkom prijevozu d.o.o. (u daljnjem tekstu: sindikati) s pravom na kolektivne pregovore i HŽ Putnički prijevoz d.o.o. (u daljnjem tekstu: poslodavac) sklopili su 26. veljače 2025.

## **KOLEKTIVNI UGOVOR**

### **DIO I.**

#### **I. OPĆE ODREDBE**

##### **Članak 1.**

Ovim Ugovorom (u daljnjem tekstu: Ugovor) uređuju se prava, obveze i odgovornosti njegovih potpisnika iz radnih odnosa ili u vezi s radnim odnosima između radnika i poslodavca.

Posebna prava i obveze za radna mjesta šef vuče I, šef vuče II, tehnolog I, tehnolog II, instruktor vuče, referent za obradu EV, glavni dispečer putničkog prijevoza, nadzornik vuče, nadzornik vuče I, nadzornik vuče II, strojovođa, strojovođa-instruktor, pomoćnik strojovođe, manevrist, poslovođa skladišta GIM, izdavač goriva, maziva i pijeska, poslovođa u RJ i KV alatničar ugovorena su u dijelu II. Strojovođe i prateći radnici ovog Ugovora.

Ukoliko neka prava i obveze za radnike iz st. 2. ovog članka nisu drugačije ugovorene u dijelu II., primjenjuju se odredbe iz dijela I.

Strojnim osobljem u smislu ovog Ugovora smatraju se radna mjesta strojovođe, strojovođa-instruktor i pomoćnika strojovođe.

##### **Članak 2.**

Prema odredbama ovog Ugovora poslodavac je HŽ Putnički prijevoz d.o.o. (u daljnjem tekstu poslodavac), a radnik je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.

Kada je ostvarenje određenih prava iz radnog odnosa uvjetovano radnim stažem/radom kod poslodavca, poslodavcem se u smislu ovog Ugovora pored HŽ Putničkog prijevoza d.o.o. smatraju i društva nastala podjelom HŽ d.o.o., te ovisna društva koje je osnovao HŽ ako su do njihovog osnivanja bili radnici HŽ d.o.o. te društva koja su statusnom promjenom pripojena HŽ Putničkom prijevozu d.o.o. ili pravnim poslom prenesu poduzeće, dio poduzeća, gospodarsku djelatnost ili dio gospodarske djelatnosti na HŽ Putnički prijevoz d.o.o..

##### **Članak 3.**

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

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

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

Kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Ugovora, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

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

#### **Članak 4.**

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

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

Ovaj Ugovor primjenjivat će se do sklapanja novog Kolektivnog ugovora, ali ne kraće od 1 godine od dana promjene poslodavca.

## **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### **Ugovor o radu**

#### **Članak 5.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

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

- trajanje pripravničkog staža
- raspored radnog vremena (jednokratno, dvokratno, smjenski rad, rad u turnusu, nejednakomjerni smjenski rad)
- radno mjesto s posebnim uvjetima (sigurnost prometa)
- trajanje stanke
- klauzula o trajanju zabrane konkurencije.

#### **Članak 6.**

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost ugovora o radu.

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

Ako poslodavac s radnikom ne sklopi pisani ugovor o radu niti mu izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

#### **Članak 7.**

Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

## **Članak 8.**

Za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za popunjavanje slobodnih radnih mjesta poslodavac je obvezan provesti odgovarajući natječaj za zapošljavanje sukladno važećem Pravilniku o zapošljavanju.

Prije provođenja natječaja za zapošljavanje poslodavac će provjeriti u povezanom Društvu postoje li radnici koji su višak, a ispunjavaju uvjete za radno mjesto za koje poslodavac planira provesti odgovarajući natječaj.

## **Članak 9.**

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

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

Troškove liječničkog pregleda iz st. 2. ovog članka snosi poslodavac, osim ako razlog upućivanja nije krivnja radnika (kao npr.: saznanje poslodavca da je radnik prilikom zasnivanja radnog odnosa prikrivio bolest ili drugu okolnost koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju ugovora o radu, uživanje alkohola ili opojnih droga za vrijeme rada).

## **Članak 10.**

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

### **Probni rad**

## **Članak 11.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ne smije trajati duže od 6 mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje 7 dana.

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

## **Članak 12.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, ako zakonom nije drukčije određeno.

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

### **Članak 13.**

Poslodavac će s radnikom s kojim je zasnovan radni odnos na određeno vrijeme zasnovati radni odnos na neodređeno vrijeme ako se kumulativno ispune sljedeći uvjeti:

- radnik kod poslodavca radi najmanje 1 godinu (prekid kraći od 2 mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od 1 godine)
- radno mjesto na kojem je radnik s ugovorom o radu na određeno vrijeme nije popunjeno drugim privremeno odsutnim radnikom
- postoji opravdana potreba poslodavca za radnikom na neodređeno vrijeme.

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

#### **Članak 14.**

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

- pripravnničkom stažu
- sezonskom poslu
- zamjeni privremeno odsutnog radnika
- privremenom povećanju opsega poslova
- privremenim poslovima za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu
- drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu ili drugim zakonom.

Privremeno odsutan radnik u smislu ovog Ugovora je radnik koji je na neplaćenom dopustu, dugotrajnom bolovanju, porodiljskom dopustu, vojnoj vježbi, radnik koji zbog privremenog gubitka zdravstvene sposobnosti (grupe) nije u mogućnosti obavljati poslove iz ugovora o radu te u drugom slučaju zakonom određenog opravdanog odsustva s rada, dulje vrijeme, a po potrebi poslodavca.

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

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme ne smije biti neprekinuto duže od 1 godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Ograničenja iz stavaka 3. i 4. ovog članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

### **Dužnost poštivanja propisa vezanih uz radne odnose**

#### **Članak 15.**

Prije početka rada radniku se mora omogućiti upoznavanje sa sadržajem ovog Ugovora i općih akata kojima su uređena njegova prava, obveze i odgovornosti.

Radnik je obavezan ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno u skladu s naravi i vrstom rada, usavršavati svoja znanja i radne vještine i štiti interese poslodavca.

Postupanje protivno navedenom u prethodnom stavku čini povredu obveza iz radnog odnosa.

Poslodavac je obavezan omogućiti radniku, prije početka rada, upoznavanje s propisima iz radnog odnosa, organizacijom rada, zaštitom na radu i opasnostima posla kojeg će obavljati, osposobiti ga za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja, a u skladu s mogućnostima i potrebama rada osigurati školovanje i usavršavanje, te za izvršeni rad isplatiti plaću i omogućiti ostvarivanje i drugih prava utvrđenih zakonima.

#### **Članak 16.**

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

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

### **III. PRIVREMENO OBAVLJANJE DRUGIH POSLOVA**

#### **Članak 17.**

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

- privremenog povećanja ili smanjenja opsega posla
- zastoja u obavljanju određenih poslova
- kada je neophodno osiguravanje tehnološkog procesa rada
- kvara na sredstvu za rad
- kada zbog primjene propisa o sigurnosti u prometu ne može obavljati svoje poslove
- obavljanje poslova za vrijeme remonta ili za vrijeme prekida u opskrbi energijom.

Radnik će privremeno obavljati poslove drugog radnog mjesta u smislu st. 1. ovog članka dok se ne otklone razlozi zbog kojih je došlo do privremenog obavljanja posla drugog radnog mjesta, najdulje tri mjeseca, a uz suglasnost radnika i duže tijekom kalendarske godine i zadržava plaću koja je za njega povoljnija ili zadržava pravo na prosječnu plaću njegovog radnog mjesta u prethodna 3 mjeseca, ako je to za radnika povoljnije.

Privremeni raspored radnika ne može se primjenjivati za privremenu promjenu mjesta rada, osim ako radnik pristane na takav raspored.

#### **Članak 18.**

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku 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.

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

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

Radniku, kojem je smanjena zdravstvena ili radna sposobnost na osnovu rješenja nadležnog organa, poslodavac će u roku od 30 dana ponuditi izmijenjeni ugovor o radu.

U slučaju da radnik odbije prihvatiti izmijenjeni ugovor o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, te u slučaju da poslodavac ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu uz zadržavanje prava na otpremninu.

Radniku iz st. 1. ovog članka poslodavac može otkazati ugovor o radu, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odnosno povjerenika u funkciji radničkog vijeća.

Invalidu rada, radniku s izmijenjenom radnom sposobnošću i radniku s utvrđenom neposrednom opasnošću od invalidnosti poslodavac je dužan ponuditi izmijenjeni ugovor o radu u skladu s preostalom radnom sposobnošću prema odluci nadležnog tijela za utvrđivanje radne sposobnosti radnika.

#### **IV. PRIPRAVNICI**

##### **Članak 19.**

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

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

Poslodavac će s pripravnikom po završetku pripravničkog staža sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme ako postoji potreba za zapošljavanjem radnika na poslovima za koje se pripravnik osposobljava.

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

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

##### **Članak 20.**

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

- |   |                     |
|---|---------------------|
| ▪ pripravnik sa srednjom stručnom spremom | do 5 mjeseci        |
| ▪ pripravnik s višom stručnom spremom     | od 5 do 8 mjeseci   |
| ▪ pripravnik s visokom stručnom spremom   | od 8 do 10 mjeseci. |

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

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

## **Članak 21.**

Za pripravnike koji se osposobljavaju za obavljanje poslova neposredno vezanih za sigurnost željezničkog prometa, duljina i način provođenja osposobljavanja propisani su posebnim pravilnikom.

## **Članak 22.**

Pripravniku se imenuje mentor koji će pratiti njegov rad. Mentor mora imati isti stupanj obrazovanja kao pripravnik, poznavati poslove za koje se pripravnik osposobljava te najmanje 2 godine radnog iskustva u struci.

Mentor za sate mentorstva ima pravo na dodatak plaće u visini 20% od plaće svog radnog mjesta.

## **Članak 23.**

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

Stručni ispit se polaže pred povjerenstvom od 3 člana koje imenuje poslodavac. Članovi povjerenstva moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju.

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

## **V. RADNO VRIJEME**

### **Članak 24.**

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

Radno vrijeme može biti raspoređeno kao:

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

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

Poslodavac je obavezan objaviti raspored radnog vremena 7 dana unaprijed.

Nejednakomjerni smjenski rad je, osim onog rada koji podrazumijeva tijekom mjeseca trajno različite početke i završetke smjena, i svaki onaj rad koji se razlikuje od smjenskog rada kojeg radi većina radnika u organizacijskoj jedinici. Poslodavac i sindikati suglasno će za svaki vozni red utvrditi koja su to radna mjesta.

## **Članak 25.**

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

- zbog obveznog poučavanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja 4 sata
- zbog stručnog osposobljavanja i usavršavanja izvan radnog vremena stvarno vrijeme osposobljavanja, ali ne manje od 6 sati
- zbog periodičnog i izvanrednog provjeravanja znanja, osim u slučaju ponavljanja ispita 8 sati
- zbog periodičnog i izvanrednog zdravstvenog pregleda 8 sati osim u slučaju da je radnik upućen na izvanredni pregled zbog uživanja alkohola ili drugih opojnih sredstava
- zbog sanitarnog pregleda 4 sata
- zbog prekida i zastoja u radu koji su utvrđeni zakonom
- zbog pričuve 8 sati
- zbog rada u tijelima poslodavca, rada u sindikatu ili drugim aktivnostima vezanim za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa - stvarno vrijeme, a najviše kao da je radio (za radnike koji rade u smjenama vrijeme trajanja smjene)
- zbog predviđene stanke u toku dnevnog odmora
- zbog primopredaje posla 15 minuta za radna mjesta glavni operater putničkog prijevoza, glavni dispečer putničkog prijevoza, nadzorno-rasporedni radnik, nadzorno-rasporedni radnik za putnički službu, nadzorno-rasporedni radnik za vlakoprtnju, nadzornik pregledača vagona, pregledač vagona
- zbog poziva na sud u svojstvu svjedoka kojega je predložio poslodavac, u vrijeme smjene radnika računa se trajanje smjene, a u slobodno vrijeme radnika računa se stvarno vrijeme provedeno na sudu uključujući i vrijeme dolaska i povratka sa suda, ali ne više od 6 sati.

## **Članak 26.**

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

## **Članak 27.**

Poslodavac uz savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća može uvesti klizno radno vrijeme ukoliko to priroda poslova omogućuje, s najviše 60 minuta odstupanja na početku, odnosno završetku rada.

## **Članak 28.**

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

## **Puno radno vrijeme**

### **Članak 29.**

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Puno radno vrijeme iznosi u pravilu 8 sati dnevno.

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

### **Članak 30.**

Smjena izvršnog radnika je ukupno vrijeme od dolaska radnika na posao do odlaska s posla, kada je radnik na raspolaganju poslodavcu i izvršava svoje radne obveze iz ugovora o radu te u skladu sa zahtjevima i nalogima poslodavca.

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

- vrijeme pripreme i rasporede posla za osoblje vlaka (vrijeme predviđeno za preuzimanje i predaju)
- vrijeme rada u smjeni
- stanka tijekom rada
- režijska vožnja radi preuzimanja vlaka
- vrijeme čekanja od javljanja na rad po rasporedu do stvarnog početka rada kod kašnjenja planiranog vlaka
- vrijeme provedeno u obvezatnoj pričuvi
- vrijeme od stvarnog javljanja na rad, kod otkaza rada po utvrđenom rasporedu osim trajanja smjene koja započinje iz obrtne jedinice ako je u obrtnoj jedinici predviđen odmor.

Vrijeme nazočnosti izvršnog radnika odnosno vrijeme u kojem je izvršni radnik nazočan na radnom mjestu i koje se evidentira u ukupno radno vrijeme obuhvaća:

- vrijeme provedeno u režijskoj vožnji, osim režijske vožnje iz st. 1. ovog članka
- vrijeme čekanja zamjene nakon isteka smjene
- vrijeme primanja i predaje posla izvršnog osoblja kod kojih je primanje i predaja posla propisano.

Radno vrijeme izvršnog radnika u smjeni ne smije trajati dulje od 12 sati.

### **Nepuno radno vrijeme**

#### **Članak 31.**

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

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno.

Radno vrijeme na određenim mjestima može iznositi i manje od 40 sati tjedno (nepuno radno vrijeme) kada to zahtijeva organizacija rada, priroda poslova i radnih zadataka ili druge okolnosti.

Poslodavac je dužan uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća Pravilnikom o organizaciji odrediti radna mjesta na kojima se radi nepuno radno vrijeme.

Raspored nepunog radnog vremena utvrđuje se ugovorom o radu između radnika i poslodavca.

### **Prekovremeni rad**

#### **Članak 32.**

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova, izvanrednih poremećaja u prometu te izvanredne potrebe produženja rada u smjeni i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi prekovremeno.

Ako radnik radi prekovremeno, trajanje prekovremenog rada radnika ne smije biti duže od 10 sati tjedno, niti duže od 250 sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih osoba.

Trudnica, roditelj s djetetom do 8 godine starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

### **Članak 33.**

Pored ograničenja određenih pozitivnim propisima o zabrani prekovremenog rada poslodavac ne smije zahtijevati od radnika da radi u prekovremenom radu, ako njeguje člana uže obitelji, po uputama liječnika (pod članom uže obitelji smatraju se osobe sukladno odredbama Zakona o radu).

### **Članak 34.**

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

## **Noćni rad**

### **Članak 35.**

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

Ako je rad organiziran u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena tako, da radnik radi noću uzastopce najviše 1 tjedan.

Radnici koji obavljaju poslove vezane uz sigurnost prometa ne smiju raditi više od 2 noći uzastopno.

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

## **Preraspodjela radnog vremena**

### **Članak 36.**

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

### **Članak 37.**

Preraspodjela radnog vremena je mjesečna.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono ne smije biti duže od 48 sati tjedno. Iznimno od odredbe iz prethodnog stavka, preraspodijeljeno radno vrijeme može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodjelom utvrđeno ukupno godišnje radno vrijeme ne može prijeći godišnji fond radnih sati na bazi 40 satnog radnog tjedna.

## **Pripravnost**

### **Članak 38.**

Odlukom poslodavca, a zbog tehnološkog procesa rada, radniku se može za vrijeme vikenda i praznika ili blagdana odrediti pripravnost kod kuće.

Vrijeme vikenda računa se od 16.00 sati u petak do ponedjeljka ujutro do 7.00 sati, a vrijeme praznika ili blagdana računa se od završetka radnog vremena radnog dana koji prethodi prazniku ili blagdanu do početka rada u slijedećem radnom danu. Radnicima koji ostvaruju sate pripravnosti, ako obavljaju redovne poslove za vrijeme vikenda ti sati ne ulaze u sate pripravnosti.

Radnik tijekom jednog mjeseca može biti pripravan kod kuće najviše 140 sati.

Prije donošenja odluke o pripravnosti poslodavac je dužan provesti savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća.

## **VI. ODMORI I DOPUSTI**

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

#### **Članak 39.**

Radnik ima pravo na odmor u tijeku dnevnog rada, stanku, u trajanju od 30 minuta.

Stanka ne smije biti određena u prva 2 sata nakon početka rada, a niti u zadnjem satu prije završetka rada.

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

Radnici koji rade u smjenama imaju pravo na odmor tijekom rada u trajanju od 30 minuta za trajanje smjene od 4 do 8 sati i slijedećih 30 minuta za smjenu preko 8 do 12 sati.

Radnicima koji rade duže od 8 sati poslodavac ne može propisati korištenje dviju stanki zajedno.

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

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.

Ako poslodavac ne omogući prekid rada radi korištenja stanke, vrijeme predviđeno za stanku ulazi u preraspodjelu radnog vremena.

Vrijeme odmora tijekom rada smatra se vremenom provedenim na radu.

## **Dnevni odmor**

### **Članak 40.**

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Odmor između dviju uzastopnih smjena izvršnih radnika traje najmanje 12 sati.

Osoblje vlaka koje radi u nejednakomjernom smjenskom radu ima pravo na dnevni odmor između 2 uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 16 sati neprekidno, osim u slučaju kada odmor koristi izvan mjesta svoje organizacijske jedinice, kada taj odmor može biti kraći od 12 sati, ali ne kraći od 8 sati.

### **Članak 41.**

Odmor u obrtnom kolodvoru vlakopratnom osoblju ne pripada ako rad u smjeni u dolasku i povratku traje manje od 12 sati.

## **Tjedni odmor**

### **Članak 42.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 24 sata neprekidno.

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

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

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

Jednom mjesečno se radniku mora osigurati odmor od minimalno 48 sati.

## **Godišnji odmor**

### **Članak 43.**

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20, a najviše 30 radnih dana, uključujući dane godišnjeg odmora koji svakom radniku pripadaju sukladno kriterijima iz članka 44. i 45. ovog Ugovora.

Malodobni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima je potrebna posebna zdravstvena sposobnost (poslovi s posebnim uvjetima rada), ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 25, a najviše 32 radna dana, uključujući dane godišnjeg odmora koji svakom radniku pripadaju sukladno kriterijima iz članka 44. i 45. ovog Ugovora.

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

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

## Članak 44.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se:

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

## Članak 45.

Prema kriterijima iz st. 1. prethodnog članka radniku godišnji odmor se uvećava:

- |   |        |
|---|--------|
| a) Prema uvjetima rada  |        |
| ▪ rad na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada                 | 3 dana |
| ▪ noćni rad   | 2 dana |
| b) Složenost poslova  |        |
| ▪ I kategorije (NSS i PKV)  | 2 dana |
| ▪ II kategorije (SSS)   | 3 dana |
| ▪ III kategorije (VŠS)  | 4 dana |
| ▪ IV kategorije (VSS)   | 5 dana |
| c) Radni staž   |        |
| ▪ 1-10 godina   | 1 dan  |
| ▪ 11-20 godina  | 2 dana |
| ▪ 21-30 godina  | 3 dana |
| ▪ 31-40 godina  | 4 dana |
| ▪ preko 41 godine   | 5 dana |
| d) Posebne socijalne uvjete                                       |        |
| ▪ roditelj za svako dijete do 7 godina starosti                   | 2 dana |
| ▪ 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 |
| ▪ roditelj djeteta s invaliditetom                                | 3 dana |

Navedene činjenice radnici su dužni na zahtjev dokumentirati odgovarajućim potvrdama.

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

## Članak 46.

Vrijeme u kojemu radnik tijekom godine koristi godišnji odmor određuje se rasporedom korištenja godišnjeg odmora koji donosi poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća uzimajući u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Ako poslodavac u odluci o rasporedu radnog vremena za tekuću godinu utvrdi kolektivno korištenje određenog broja dana godišnjeg odmora radnicima koji ne rade u smjenama, tada se za taj broj dana umanjuje sveukupni broj dana godišnjeg odmora koji pripada radniku.

U skladu s rasporedom korištenja godišnjeg odmora poslodavac mora radnika obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

#### **Članak 47.**

Tijekom godine može se u iznimnim slučajevima u interesu poslodavca odstupiti od utvrđenog rasporeda korištenja godišnjeg odmora zbog neodgodivog obavljanja hitnih i značajnih poslova i u drugim opravdanim slučajevima.

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

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

#### **Članak 48.**

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

Po isteku prekida godišnjeg odmora iz st. 1. ovog članka, radnik nastavlja koristiti započeti godišnji odmor.

#### **Članak 49.**

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u 2 dijela, osim ako se s poslodavcem drugačije ne dogovori.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje 2 tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od 2 tjedna radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz st. 2. ovog članka, ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

Iznimno od odredbe prethodnog stavka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

#### **Članak 50.**

Radnik ima pravo koristiti 2 dana godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca.

## Dobrovoljno darivanje krvi

### Članak 51.

Radnik-dobrovoljni darivatelj krvi ostvaruje pravo za svako dobrovoljno darivanje krvi na slobodan dan, uz naknadu plaće kao da je radio uključivo i dodatke na plaću. Slobodni dan se koristi na dan kada radnik daruje krv ili prvi sljedeći radni dan.

## Plaćeni dopust

### Članak 52.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust (oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće) u ukupnom trajanju od najviše 7 radnih dana godišnje za:

▪ sklopanje braka	5 radnih dana
▪ sklopanje braka djeteta	2 radna dana
▪ rođenje djeteta	5 radnih dana
▪ polazak djeteta u 1. razred osnovne škole	1 radni dan
▪ preseljenje	2 radna dana
▪ redovito davanje krvi (najmanje jednom godišnje) i to za više od 10 davanja	3 radna dana
▪ smrt člana uže obitelji	5 radnih dana
▪ smrt roditelja bračnog druga	2 radna dana
▪ teška bolest ili nesreća člana uže obitelji	5 radnih dana
▪ elementarne nepogode	4 radna dana
▪ traženje nestalih članova uže obitelji u Domovinskom ratu	5 radnih dana

Članom uže obitelji iz st. 1. ovog članka smatraju se članovi uže obitelji definirani Zakonom o radu.

Pravo na dopust uz naknadu plaće imaju i radnici radi liječenja i rehabilitacije u slučaju profesionalnih oboljenja, ako za to ne ostvaruju pravo na bolovanje, a posjeduju potrebnu dokumentaciju o potrebi liječenja ili rehabilitacije.

Ako se u tijeku kalendarske godine ponovi slučaj potrebe za korištenjem plaćenog dopusta, poslodavac može u iznimnim okolnostima odobriti dodatno pravo na korištenje plaćenog dopusta preko 7 dana po zahtjevu radnika.

Plaćeni dopust za redovito davanje krvi ne ulazi u ukupno predviđenih 7 dana iz st. 1. ovog članka koje je poslodavac dužan odobriti radniku.

Plaćeni dopust koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava.

Izuzev od st. 6. ovog članka plaćeni dopusta za rođenje djeteta može se koristiti u razdoblju od 30 dana od dana rođenja djeteta.

Izuzev od st. 6. ovog članka plaćeni dopusta zbog elementarne nepogode može se koristiti u razdoblju od 6 mjeseci od dana kada se elementarna nepogoda dogodila.

### **Članak 53.**

Radnik ima pravo na plaćeni dopust uz naknadu plaće kao da je radio do 5 radnih dana tijekom školske odnosno akademske godine, ako je na temelju odluke poslodavca upućen na obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizaciju izvan radnog vremena (školovanje uz rad).

Dužina trajanja dopusta iz st. 1. ovog članka kao i ostala prava i obveze radnika, utvrđuju se ugovorom sklopljenim između radnika i poslodavca i to:

- |  |                |
|--|----------------|
| ▪ za završni ispit   | 2 radna dana   |
| ▪ za diplomski ispit VŠS ili VSS                                       | 2 radna dana   |
| ▪ za postdiplomski ispit   | 2 radna dana   |
| ▪ za obranu magistarskog rada, doktorata, državni ili pravosudni ispit | 5 radnih dana. |

### **Članak 54.**

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

### **Neplaćeni dopust**

#### **Članak 55.**

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust.

Ukoliko je poslodavac odobrio radniku neplaćeni dopust duži od 60 radnih dana, privremeno će na upražnjeno radno mjesto zaposliti novog radnika na određeno vrijeme do povratka radnika koji koristi neplaćeni dopust.

## **VII. OBRAZOVANJE RADNIKA I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD**

### **Članak 56.**

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

Poslodavac može uputiti radnika na školovanje, osposobljavanje ili usavršavanje ukoliko je potrebno s obzirom na poslove koje radnik obavlja.

Programom osposobljavanja utvrđuje se potrebno trajanje osposobljavanja, vrste osposobljavanja i drugi potrebni podaci.

### **Članak 57.**

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

Ako poslodavac uputi radnika na prekvalifikaciju iz rada, a koja je organizirana izvan radnog vremena, vrijeme provedeno na prekvalifikaciji ulazi u mjesečni fond sati.

Ako radnik putuje na školovanje vlakom uz svakodnevni povratak kući ima pravo na besplatno putovanje.

### **Članak 58.**

Radniku koji se obrazuje za potrebe poslodavca, pripada naknada troškova vezana uz obrazovanje i to za:

- prijevoz
- kotizaciju, upisninu i školarinu
- smještaj.

### **Članak 59.**

Međusobna prava i obveze utvrđuju se ugovorom između poslodavca i radnika prilikom upućivanja radnika na obrazovanje.

### **Članak 60.**

Poslodavac može radnika koji je neopravdano odbio obrazovanje za potrebe poslodavca rasporediti na drugo radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi.

Pravo odbiti školovanje, imaju:

- trudnice i majke s djecom do 8 godina starosti
- radnik koji njeguje teže tjelesno ili duševno oboljelu osobu
- radnik kojemu do mirovine nedostaje do 5 godina radnog staža ili godina života
- samohrani roditelj s djetetom do 15 godina starosti.

### **Članak 61.**

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

Poslodavac može primiti učenike i studente na praksu radi osposobljavanja.

## **VIII. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA**

### **Članak 62.**

Poslodavac prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećima osobne podatke radnika, ako je to određeno važećim propisima ili ako je potrebno radi ostvarenja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Prikupljaju se i obrađuju ovi podaci:

1. ime i prezime radnika
2. osobni identifikacijski broj (OIB)
3. spol
4. dan, mjesec i godina rođenja
5. mjesto rođenja
6. državljanstvo
7. prebivalište/boravište i adresa (mjesto, općina, županija)
8. broj djece
9. stručno obrazovanje te posebni ispiti i tečajevi koji su uvjet za obavljanje poslova, uvjerenja, licence, certifikati i sl.
10. datum početka rada

11. naziv radnog mjesta
12. vrsta sklopljenog ugovora o radu
13. ukupni mirovinski staž do zaposlenja kod poslodavca
14. radni staž kod poslodavca
15. beneficirani radni staž
16. profesionalna bolest, ozljeda na radu, profesionalna nesposobnost za rad, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, invalidnost, gubitak zdravstvene grupe
17. mjesto rada
18. tjedno radno vrijeme (puno ili nepuno), odnosno skraćeno radno vrijeme u satima
19. vrijeme trajanja probnog rada, ako je ugovoreno
20. trajanje pripravničkog staža, ako je ugovoreno te vrijeme i rezultat polaganja stručnog ispita, ako je isti predviđen i obavljen
21. naznaku radi li se o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovitog utvrđivanja radne i zdravstvene sposobnosti za njihovo obavljanje
22. radno mjesto vezano uz pravo na solidarnost
23. vrijeme mirovanja radnog odnosa
24. datum i prestanak radnog odnosa
25. datum podnošenja prijave (početak, promjene i prestanak) na obvezna osiguranja radnika kao osiguranika po osnovi radnog odnosa, uključujući i dobrovoljno mirovinsko osiguranje
26. ostali podaci o radniku i članovima njegove obitelji radi ostvarivanja prava na radu i u vezi s radom.

#### **Članak 63.**

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

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

### **IX. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA**

#### **Članak 64.**

Poslodavac je dužan osigurati radniku rad u okruženju slobodnom od bilo kojeg oblika ponašanja koje ugrožava dostojanstvo radnika na radnom mjestu i u svim prostorima poslodavca.

Ponašanje radnika koje ugrožava dostojanstvo drugog radnika smatra se osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa i opravdani je razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu. Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika uredit će se internim aktom poslodavca uz suglasnost sindikata.

Poslodavac se obvezuje akt iz prethodnog stavka donijeti u roku od 60 dana od dana sklapanja ovog Ugovora.

## **X. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Način prestanka ugovora o radu**

#### **Članak 65.**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. brisanjem poslodavca iz sudskog registra u skladu s posebnim propisom
3. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
4. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
6. sporazumom radnika i poslodavca
7. otkazom
8. odlukom nadležnog suda.

### **Sporazum o prestanku ugovora o radu**

#### **Članak 66.**

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu odnosno sjedištu
- datum prestanka ugovora o radu
- odredbe o rješavanju međusobnih prava i obveza.

### **Otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 67.**

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

Ukoliko poslodavac otkazuje ugovor o radu dužan je prethodno se savjetovati s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća.

### **Redoviti otkaz poslodavca**

#### **Članak 68.**

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.

#### **Članak 69.**

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

#### **Članak 70.**

Razlozi za poslovno uvjetovane otkaze ugovora o radu mogu nastati ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga te stoga dođe do:

- ukidanja radnog mjesta - višak postaju svi radnici koji obavljaju iste ili slične poslove u istom mjestu rada s istim uvjetima stručne spreme, struke i propisanim dodatnim uvjetima prema kriterijima za utvrđivanje viška radnika
- smanjenja broja izvršitelja na radnom mjestu - višak postaju svi radnici koji obavljaju iste ili slične poslove u istom mjestu rada s istim uvjetima stručne spreme, struke i propisanim dodatnim uvjetima prema kriterijima za utvrđivanje viška radnika.

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

Pri utvrđivanju radnika koji će biti višak kod poslodavca primijeniti će se slijedeći kriteriji:

##### **1. Ispunjavanje uvjeta za starosnu mirovinu**

Višak je radnik ako ispunjava uvjete za starosnu mirovinu po bilo kojoj osnovi.

Ako više radnika ispunjava uvjete za starosnu mirovinu u odnosu na utvrđeni broj viška radnika, višak je radnik kojemu nedostaje manje vremena do 65 godina života odnosno za prestanak ugovora o radu po sili zakona.

##### **2. Ukoliko se po kriteriju iz točke 1. ne može utvrditi višak radnika primijenit će se slijedeći kriteriji i bodovanje:**

- a) kriterij trajanja radnog odnosa za svaku godinu radnog staža kod poslodavca, pod ostvarenim stažem kod poslodavca smatra se i staž ostvaren u društvima sukladno članku 2. st. 2. ovog Ugovora - 1 bod/godini staža
- b) kriterij godina života - 0,1 bod/godina života
- c) kriterij koji obuhvaća stručnu spremu, struku i propisane dodatne uvjete radnik koji ispunjava stupanj stručne spreme i struku prema uvjetima iz Pravilnika o organizaciji ili dodatne uvjete u okviru iste stručne spreme i struke - 5 bodova
- d) kriterij socijalni status, izjednačen je po svom značenju sa zakonskim kriterijem „obveze uzdržavanja“:
  - 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 prethodne dvije alineje) - 3 boda
- e) status hrvatskog branitelja iz Domovinskog rata - 5 bodova.

Višak je radnik, koji po provedenom bodovanju od točke a) do e), ima najmanje bodova.

Ako više radnika jednako zadovoljava kriterije iz točke 2. višak je radnik koji ispunjava uvjete za prijevremenu starosnu mirovinu. Ako više radnika ispunjava uvjet za prijevremenu starosnu mirovinu tada je višak radnik kojem nedostaje manje vremena do starosne mirovine.

Usporedba radnika temeljem razrađenih kriterija iz točke 2. ovog članka provest će se na temelju evidencije osobnih podataka radnika koju vodi poslodavac, a prema podacima koje je radnik dostavio poslodavcu.

Radnik socijalni status i status hrvatskog branitelja dokazuje odgovarajućim potvrđama nadležnih tijela - Porezne uprave, socijalnih i drugih službi koje izdaju odgovarajuća uvjerenja ili potvrde.

#### **Članak 71.**

Preduvjet za proglašenje radnika tehnološkim viškom temeljem odredbi ovog Ugovora je prethodno popunjavanje sistematiziranih radnih mjesta iz Pravilnika o organizaciji postojećim radnicima sukladno propisanim kriterijima za utvrđivanje tehnološkog viška iz ovog Ugovora i propisanim uvjetima iz Pravilnika o organizaciji.

#### **Članak 72.**

Ukoliko se nakon popunjavanja radnih mjesta na način iz prethodnog članka ovog Ugovora pojavi radnik kao tehnološki višak, obveza je poslodavca:

1. izraditi prijedlog liste tehnološkog viška primjenom kriterija iz ovog Ugovora
2. tako izrađeni prijedlog liste tehnološkog viška uputiti na savjetovanje radničkom vijeću odnosno sindikalnom povjereniku u funkciji radničkog vijeća sukladno odredbama Zakona o radu
3. po provedenom savjetovanju iz prethodne točke izraditi listu tehnološkog viška radnika te izvijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i provesti postupak sukladno odredbama Zakona o radu
4. obavijestiti radnike pisanim putem da se nalaze na listi tehnološkog viška
5. radnicima na listi tehnološkog viška, ponuditi sporazumni raskid ugovora o radu uz otpremninu po prijedlogu poslodavca.

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

#### **Članak 73.**

Kod određivanja trajnih osobina i sposobnosti, kao razlog osobno uvjetovanog otkaza poslodavac je obvezan zatražiti prethodno mišljenje radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća, s tim da je u zahtjevu za mišljenje poslodavac obvezan dati iscrpno obrazloženje trajnih osobina ili sposobnosti zbog kojih predlaže osobno uvjetovan otkaz.

Radničko vijeće ili sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća dužno je dati mišljenje u roku od 8 dana.

#### **Članak 74.**

U slučaju smanjene radne sposobnosti koja je posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može radniku ni pod kojim uvjetima otkazati ugovor o radu, osim ako je otkaz vezan za skrivljeno ponašanje radnika ili je radnik odbio prihvatiti drugo radno mjesto u skladu s preostalim radnom sposobnošću.

### **Članak 75.**

Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća, donijeti odluku o otkazu radniku starijem od 60 godina.

### **Članak 76.**

Poslodavac će prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem radnika pisano upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede obveza iz radnog odnosa, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Upozorenje iz st. 1. ovog članka mora sadržavati obrazloženje povrede koju je radnik učinio.

Upozorenjem radniku može biti određeno posebno praćenje u roku od 60 dana od dana kada radnik primi upozorenje.

Upozorenje iz st. 1. ovog članka poslodavac je obvezan dostaviti i radničkom vijeću, odnosno sindikalnom povjereniku u funkciji radničkog vijeća.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Poslodavac je dužan upozorenje iz st. 1. ovog članka brisati iz službene evidencije istekom 2 godine od dana izricanja.

## **Redoviti otkaz radnika**

### **Članak 77.**

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

## **Izvanredni otkaz**

### **Članak 78.**

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

### **Članak 79.**

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

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

### **Članak 80.**

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

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

### **Članak 81.**

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

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

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom 6 mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

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

## **Otkazni rok**

### **Članak 82.**

Otkazni rok traje:

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

Otkazni rok iz prethodnog stavka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina, povećava se za 2 tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za 1 mjesec, ako je navršio 55 godina života.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada radi traženja novog zaposlenja 8 sati tjedno.

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

## **Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora**

### **Članak 83.**

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

O ponudi poslodavca za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, radnik je dužan izjasniti se u roku od 8 dana od dana dostave ponude.

### **Članak 84.**

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

O namjeri otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu poslodavac je dužan provesti savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća.

### **Članak 85.**

U slučaju potrebe za promjenom ugovora o radu poslodavac može u svako doba radniku ponuditi novi ugovor o radu s promijenjenim uvjetima. Radnik je obavezan u roku od 8 dana izjasniti se o ponudi poslodavca.

## **XI. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

### **Članak 86.**

Sve odluke vezane uz ostvarenje prava i obveza iz radnog odnosa ili vezane uz radni odnos donosi poslodavac ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

### **Članak 87.**

Dostava odluka, obavijesti i drugih pisanih akata vezanih uz ostvarivanje prava i obveza radnika izvršava se u pravilu neposrednom predajom radniku uz naznaku datuma i uz potpis radnika da je akt primio. Radniku se dostava može izvršiti i slanjem na službenu e-mail adresu koja je dodijeljena radniku uz potvrdu o isporuci.

Radniku se akt može dostaviti putem pošte na adresu koju je prijavio poslodavcu.

U slučaju odbijanja primitka ili nepoznate adrese dostava se izvršava isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca na radnom mjestu radnika.

Istekom roka od 8 dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostava izvršena.

### **Članak 88.**

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

Ako poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz prethodnog stavka ovog članka ne udovolji tom zahtjevu radnik može pokrenuti postupak mirenja, u daljnjem roku od 15 dana.

Postupak mirenja pokreće se na način da se o sporu obavijesti jedan od miritelja s liste miritelja koju u svakoj organizacijskoj jedinici sporazumno utvrde poslodavac i radničko vijeće ili sindikat.

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

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

Poslodavac i radničko vijeće ili sindikat donijet će listu miritelja u roku od 30 dana od dana sklapanja ovog Ugovora. Do donošenja liste miritelja radnik može zatražiti miritelja sa liste miritelja Gospodarsko socijalnog vijeća ili iz redova članova radničkog vijeća odnosno sindikata.

Postupak mirenja se ne može pokrenuti ukoliko zahtjev za zaštitu prava ne odgađa izvršenje odluke poslodavca.

#### **Članak 89.**

Rokovi od 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 90.**

Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke osim u slučajevima: izvanrednog otkaza ugovora o radu, privremenog rasporeda, udaljenja i zahtjeva za prekovremeni rad.

#### **Članak 91.**

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

## **XII. NAKNADA ŠTETE**

### **Odgovornost radnika**

#### **Članak 92.**

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

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

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

#### **Članak 93.**

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

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

#### **Članak 94.**

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika, tržišne vrijednosti stvari ili procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrđuje se vještačenjem.

Ovlašteni predstavnik poslodavca pokreće postupak pisanim prijedlogom za naknadu štete.

Prijedlog iz prethodnog stavka mora biti u pisanom obliku sa obrazloženjem razloga utvrđenja krivnje radnika, a prije podnošenja istog radniku se mora omogućiti odbrana.

Odluku po upućenom prijedlogu donosi Povjerenstvo za štete.

Povjerenstvo za štete imenuje se na razini Društva, a sastoji se od 6 članova. Po 3 člana i njihove zamjene imenuju poslodavac i sindikati.

Predsjednika i zamjenika predsjednika dogovorno imenuju poslodavac i sindikati tako da jednu godinu predsjednik bude član kojeg imenuje sindikat, a drugu član kojeg imenuje poslodavac.

Povjerenstvo odlučuje na sjednici u vijeću od 3 člana ili zamjenika člana (kvorum). Odluke Povjerenstva donose se većinom glasova od ukupnog broja članova koji su sudjelovali na sjednici.

Odluka Povjerenstva je konačna.

Ukoliko radnik ne postupi po konačnoj odluci Povjerenstva poslodavac će svoja prava ostvariti u skladu s važećim propisima.

#### **Članak 95.**

Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio poslodavac, dužan je poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

#### **Članak 96.**

Poslodavac će u cijelosti ili djelomično osloboditi radnika od obveze naknade štete, kada je radnik poduzeo sve da se šteta smanji i ako bi naknada štete ugrozila egzistenciju radnika i njegove obitelji.

Odredba st. 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom.

O načinu iznosa naknade štete, na koju povjerenstvo obveže radnika, mogu se pisanim putem usuglasiti poslodavac i radnik. Poslodavac neće zahtijevati, ukoliko radnik štetu otplaćuje u mjesečnim obrocima, više od 5% radnikove mjesečne plaće.

#### **Odgovornost poslodavca**

#### **Članak 97.**

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

Odluku, po zahtjevu radnika za naknadu štete, donosi Povjerenstvo za rješavanje odštetnih zahtjeva koje imenuje Uprava Društva na razdoblje od četiri godine.

Povjerenstvo se sastoji od 4 člana od kojih je minimalno 1 diplomirani pravnik. Poslodavac imenuje predsjednika i zamjenika predsjednika, 1 člana i 2 zamjenika člana. Po prijedlogu sindikata poslodavac imenuje 2 člana i 1 zamjenika člana.

Pravo sudjelovanja u radu povjerenstva bez prava glasa ima i predstavnik sindikata radnika o čijem se zahtjevu odlučuje.

Povjerenstvo odlučuje o visini štete na temelju nalaza i mišljenja ovlaštenog sudskog vještaka, a sve u skladu s pozitivnim zakonskim propisima i sudskom praksom.

#### **Članak 98.**

Poslodavac će radniku osigurati pravnu pomoć ukoliko treća osoba potražuje štetu od radnika koji je izvršavao svoje radne zadatke koje mu je propisao poslodavac.

### **XIII. PRIVREMENA ZABRANA OBAVLJANJA POSLOVA I PRIVREMENO UDALJENJE**

#### **Privremena zabrana obavljanja poslova**

#### **Članak 99.**

Poslodavac može radniku privremeno zabraniti obavljanje poslova radnog mjesta u sljedećim slučajevima:

- zbog utvrđivanja činjenica radi sumnje u nanošenje štete poslodavcu, a radi sprečavanja daljnjeg nanošenja štete poslodavcu ili sprečavanja ugrožavanja sigurnosti prometa
- u slučaju primjene sigurnosne mjere sukladno pozitivnim propisima kojima se uređuje sigurnost željezničkog prometa, kada se radniku koji obavlja poslove na kojima neposredno sudjeluje u izvršenju željezničkog prijevoza mora zabraniti obavljanje poslova.

Utvrđivanje činjenica i donošenje odluke ne smije trajati duže od 30 dana.

Za vrijeme privremene zabrane obavljanja posla poslodavac radnika privremeno raspoređuje na drugo radno mjesto. Radnik može biti raspoređen i na poslove na kojima se zahtjeva za jedan stupanj niža stručna sprema od one koju radnik ima. Privremeni raspored traje do donošenja odluke, a ukoliko se dokaže skrivljeno ponašanje radnika tada privremeni raspored može trajati do 6 mjeseci.

Do donošenja odluke radnik ima pravo na plaću koja je za njega povoljnija. Ukoliko se dokaže skrivljeno ponašanje radnika tada radnik ima pravo na plaću onog radnog mjesta na koje je privremeno raspoređen.

#### **Privremeno udaljenje radnika**

#### **Članak 100.**

Poslodavac može radnika udaljiti iz Društva u sljedećim slučajevima:

- radnika koji je sudjelovao u incidentu ili nesreći u slučajevima propisanim pozitivnim propisima kojima se uređuje sigurnost željezničkog prometa
- zbog sumnje na osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa.

Privremeno udaljenje radnika koji je sudjelovao u incidentu ili nesreći traje do završetka smjene.

Privremeno udaljenje radnika zbog sumnje na osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa traje do donošenja odluke, a najduže 30 dana od trenutka udaljenja.

O privremenom udaljenju radnika iz Društva poslodavac je dužan je donijeti odluku u pisanom obliku sa obrazloženjem razloga za isto u roku do 24 sata od trenutka udaljenja radnika.

Do donošenja odluke, a po isteku odluke o privremenom udaljenu iz Društva, radnik može biti raspoređen na drugo radno mjesto. Radnik može biti raspoređen i na poslove na kojima se zahtjeva za jedan stupanj niža stručna sprema od one koju radnik ima.

Za vrijeme privremenog udaljenja, radnik ostvaruje plaću kao da je radio, osim u slučajevima udaljenja zbog uživanja alkohola ili opojnih sredstava kada mu ne pripada naknada plaće.

#### **Članak 101.**

Ako ne bude utvrđena odgovornost radnika ili ako se ustanovi da nije bilo uvjeta za zabranu obavljanja poslova ili privremeno udaljenje, radnik ima pravo na razliku plaće i svih pripadajućih dodataka i naknada koje bi ostvario da je radio na svom radnom mjestu, a koje proizlaze iz ovog Ugovora i Pravilnika o radu.

### **XIV. PLAĆA**

#### **Članak 102.**

Poslodavac će, za obavljene rad radniku isplatiti plaću i pripadajuće naknade (u daljnjem tekstu: primanja) utvrđene ovim Ugovorom.

Poslodavac plaću i naknade isplaćuje jednom mjesečno do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

#### **Članak 103.**

Doprinosi, porezi i prirezi obračunava i uplaćuje poslodavac.

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

#### **Članak 104.**

Podaci o primanjima radnika su javni.

#### **Članak 105.**

Plaću radnika čine osnovna plaća i dodaci na plaću.

Pod osnovnom plaćom radnika u smislu ovog Ugovora podrazumijeva se plaća utvrđena Prilogom 1 za određeno radno mjesto uvećana za postotak po osnovi navršenih godina radnog staža.

Postotak po osnovi navršenog radnog staža iznosi 0,5% po godini staža.

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.

Pod dodacima na plaću radnika podrazumijevaju se uvećanja plaće koja se reguliraju ovim Ugovorom.

Plaća radnika ugovara se u bruto iznosu, ako nije drugačije ugovoreno kod određenih dodataka.

Ukoliko poslodavac radniku neće moći sve ili određene naknade troškova, prigodne nagrade i darove, potpore i pomoći isplatiti kao neoporezive sukladno propisima o porezu na dohodak jer su radniku za određeno razdoblje već isplaćene u iznosima koji su neoporezivi iste će se smatrati ugovorenima u bruto iznosu.

#### **Članak 106.**

Cijena sata rada iz Priloga 1 ovog Ugovora utvrđuje se temeljem slijedećih osnova i mjerila:

- složenosti poslova radnog mjesta
- odgovornosti za obavljene poslove
- uvjeta rada
- napori u radu.

#### **Članak 107.**

Cijena sata rada radnika bez uvećanja za postotak po osnovi navršenih godina radnog staža, utvrđuje se posebno za svako radno mjesto.

Za svako radno mjesto primjenjivat će se cijena sata iz Priloga 1 ovog Ugovora

### **Solidarnost**

#### **Članak 108.**

Radnik ima pravo zadržati plaću iz dosadašnjeg ugovora o radu ako u trenutku promjene radnog mjesta ispunjava slijedeće uvjete:

- a) Radnik koji ima utvrđenu profesionalnu nesposobnost prema rješenju nadležnog tijela.
- b) Radnik kod kojeg postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti pod uvjetom da ima 15 godina radnog staža na poslovima s posebnim uvjetima rada, odnosno 20 godina 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, 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 toč. a) ili b) ovog članka, ako u trenutku ponude izmijenjenog ugovora ima 15 godina radnog staža u izvršnoj službi ili na poslovima s posebnim uvjetima rada odnosno 20 godina radnog staža na bilo kojim poslovima ostvaren kod poslodavca (uključujući staž osiguranja s uvećanim trajanjem i staž osiguranja i posebni staž ostvaren u Domovinskom ratu).

Radnik koji je sukladno uvjetima ove točke stekao solidarnost istu zadržava prilikom svake promjene ugovora o radu ukoliko cijena sata rada za novo radno mjesto nije povoljnija od one cijene sata rada za koju radnik ima solidarnost.

- d) Izvršni radnik, ima pravo zadržati plaću iz dosadašnjeg ugovora o radu, ako u trenutku promjene ugovora o radu u pogledu drugog radnog mjesta, ima 20 godina radnog staža na poslovima na kojima neposredno sudjeluje u obavljanju željezničkog prometa odnosno na poslovima s posebnim uvjetima rada (uključujući staž osiguranja s uvećanim trajanjem i posebni staž ostvaren u Domovinskom ratu), u sljedećim slučajevima: ako je kod ovog radnika u nadležnom postupku utvrđena profesionalna nesposobnost za rad, ako kod ovog radnika, prema nadležnom postupku, postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti i ako je u nadležnom postupku ovom radniku utvrđen gubitak zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova izvršnog radnika na dosadašnjem radnom mjestu, osim ako je gubitak zdravstvene sposobnosti nastao kao posljedica alkoholizma, uzimanja opojnih droga ili psihogenih sredstava, a nadležna služba Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje u nadležnom postupku nije mu priznala profesionalnu nesposobnost za rad odnosno neposrednu opasnost od invalidnosti.

Pravo na zadržavanje plaće u smislu ovog članka predstavlja plaću utvrđenu za određeno radno mjesto Prilogom 1 ovog Ugovora uvećanu za postotak po osnovi navršenih godina radnog staža.

#### **Članak 109.**

Ako se plaća radnog mjesta (iz prethodnog ugovora o radu) prema kojemu je radnik ostvario pravo na solidarnost, promijeni, radnik ima pravo na plaću koja je za njega povoljnija.

Ako je radno mjesto po kojemu je radniku utvrđena plaća po osnovi solidarnosti ukinuto, radniku se tada plaća po toj osnovi utvrđuje usporedbom s drugim po sadržaju i prirodi posla i platnom razredu najbližem radnim mjestu ili grupi radnih mjesta iz ovog Ugovora, osim ako je plaća iz ugovora o radu povoljnija od plaće radnog mjesta s kojim se uspoređuje.

#### **Članak 110.**

Plaća pripravnika iznosi 90% od cijene sata rada radnog mjesta za koje se osposobljava.

### **Stimulacija**

#### **Članak 111.**

Poslodavac može radniku odobriti isplatu stimulacije kao naknadu za:

- natprosječnu kvalitetu u izvršavanju radnih zadataka što se utvrđuje kroz stručnost, samostalnost i kreativnost u izvršavanju posla
- uspješno i pravodobno rješavanje složenih radnih zadataka
- posebno zalaganje kod odrađivanja određenih zadataka.

Iznos stimulacije može biti maksimalno do 20% plaće za mjesec za koji se stimulacija odobrava, ali ne manje od 100,00 EUR i više od 300,00 EUR u neto iznosu.

#### **Članak 112.**

Šefu vlaka-kondukteru, kondukteru, pratitelju WL i Bc vagona, pratitelju vlaka-voznom manipulantu i kontroloru putničkog prijevoza za ubrani prihod od prodanih prijevoznih karata pripada stimulacija u visini 2% od ubranog prihoda.

Šefu vlaka-kondukteru, kondukteru, pratitelju WL i Bc vagona, pratitelju vlaka-voznom manipulantu i kontroloru putničkog prijevoza za ubrani prihod od prodaje ugostiteljskih usluga pripada stimulacija u visini 5% od ubranog prihoda.

## **Izuzetno povećanje plaće**

### **Članak 113.**

Poslodavac može, odlukom Uprave, radniku koji uz poslove radnog mjesta obavlja i dodatne složene poslove kao što je rad na projektima, odrediti veću plaću od one utvrđene Prilogom 1 ovog Ugovora ili odrediti dodatnu naknadu.

## **XV. DODACI PLAĆE**

### **Članak 114.**

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

### **Članak 115.**

Plaća radniku uvećava se za:

▪ rad noću	50%
▪ za prekovremeni rad	50%
▪ za rad nedjeljom	50%
▪ rad subotom	25%
▪ rad na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom	50%
▪ za rad u nejednakomjernom smjenskom radu	5%

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

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

Radnici na radnim mjestima kolodvorsko-putnički blagajnik i putnički blagajnik koji obavljaju prienos novca iz kolodvorsko-putničke blagajne u financijsku instituciju imaju pravo na uvećanje plaće od 14% za smjenu u kojoj prenose novac.

Radnici na radnim mjestima kontrolor putničkog prijevoza, šef vlaka-kondukter i kondukter za poslove obavljanja prijema vlaka iz druge željezničke uprave, zakvačivanje i /ili otkvačivanje vagona i osiguravanje prometa na željezničko-cestovnim prijelazima imaju pravo na uvećanje plaće od 14% za smjenu u kojoj su obavljali navedene poslove.

Radnici na radnom mjestu vlakovođa popisni za obavljanje poslova zakvačivanja i /ili otkvačivanja vozila, postavljanje skretnica i osiguranje prometa na željezničko-cestovnim prijelazima imaju pravo na uvećanje plaće od 14% za smjenu u kojoj su obavljali navedene poslove.

Radnici na radnim mjestima nadzornik pregledača vagona i pregledač vagona u Zagreb Glavnom kolodvoru za obavljanje poslova ispostavljanja izvješća o sastavu i kočenju vlaka SE-2, izvješća o primopredaji vlaka SE-4 za vlakove u klasičnom sastavu, zakvačivanje i/ili otkvačivanje vagona i postavljanje skretnica imaju pravo na uvećanje plaće od 14% za smjenu u kojoj su obavljali navedene poslove.

Radnici na radnim mjestima nadzornik pregledača vagona i pregledač vagona u kolodvoru Vinkovci za obavljanje poslova ispostavljanja izvješća o sastavu i kočenju vlaka SE-2, izvješća o primopredaji vlaka SE-4 za vlakove u klasičnom sastavu, zakvačivanje i/ili otkvačivanje vagona, postavljanje skretnica imaju pravo na uvećanje plaće od 14% za smjenu u kojoj su obavljali navedene poslove.

Pravo iz st. 7. i 8. ovog članka ostvaruju radnici koji obavljaju poslove u Zagreb Glavnom kolodvoru i to najviše za 5 smjena u jednom mjesecu, a radnici u kolodvoru Vinkovci za najviše 3 smjene u jednom mjesecu.

#### **Članak 116.**

Kada se radnik odazove na poziv na rad u svoje slobodno vrijeme povećava mu se plaća za sate provedene na radu za 14%.

Ako se radnik koji je započeo koristiti godišnji odmor odazove pozivu na rad povećanje plaće iz st. 1. ovog članka pripada mu za dane neiskorištenog, a predviđenog godišnjeg odmora.

#### **Članak 117.**

Kada radnik, pored redovitog posla, obavlja i poslove mentora, odnosno nadzire rad radnika pod nadzorom ili učenika, za sate mentorstva odnosno nadzora ima pravo na dodatak plaće u visini 20% od plaće svog radnog mjesta.

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

### **XVI. NAKNADE PLAĆE**

#### **Naknada za vrijeme godišnjeg odmora**

#### **Članak 118.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio ili u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna 3 mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

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

#### **Članak 119.**

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

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

## **Naknada za vrijeme bolesti**

### **Članak 120.**

U slučaju odsutnosti s rada zbog bolesti na teret poslodavca radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 70% za prvih pet radnih dana bolovanja, a 80% za ostale dane do 42 dana njegove plaće kao da je radio.

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

### **Članak 121.**

U slučaju bolovanja zbog profesionalne bolesti, nesreće na radu ili posljedica ratnih stradanja za pripadnike HV i MUP, radniku pripada naknada plaće u 100% iznosu prethodnog mjeseca, uvećana za porast plaće kod poslodavca za tekući mjesec za koji se ista obračunava.

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

### **Članak 122.**

Radnicima kojima je odlukom poslodavca određena pripravnost kod kuće, za ostvarene sate pripravnosti, pripada naknada plaće u visini 1,00 EUR bruto po satu.

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

Ako radnik za vrijeme pripravnosti ostvari sate u obavljanju posla u toku noćnog rada, subotom, nedjeljom i praznikom, ostvaruje dodatak za noćni rad, rad subotom, rad nedjeljom i dodatak za rad na državni praznik ili blagdan za stvarno provedene sate.

### **Članak 123.**

Radnicima kojima je određena pričuva (rezerva) uvećava se plaća za sate ostvarene u pričuvi za 10%.

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

### **Članak 124.**

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.

## **Naknada plaće za vrijeme privremene zabrane obavljanja poslova, udaljenja i pritvora**

### **Članak 125.**

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

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

### **Članak 126.**

Za vrijeme pritvora do kojeg je došlo vezano uz obveze iz ugovora o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće radnog mjesta na kojem je radio prije pritvora u visini:

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

Ako radnik bude oslobođen odgovornosti 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.

Radniku, kojem bude izrečena mjera privremenog udaljenja iz Društva zbog osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa, te radnik ne bude privremeno raspoređen na druge poslove, a poslodavac je dužan tražiti suglasnost od radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća na odluku o izvanrednom otkazu, pripada naknada plaće u visini od 50% za sve vrijeme trajanja postupka pribavljanja suglasnosti ukoliko radničko vijeće odnosno sindikalni povjerenik uskrate suglasnost na odluku o izvanrednom otkazu.

## **Ostale naknade plaće**

### **Članak 127.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio što uključuje i naknade i dodatke na plaću 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.

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.

## **XVII. NAKNADE TROŠKOVA RADNIKA**

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

#### **Članak 128.**

Radnik koji je upućen na službeno putovanje ima pravo na naknadu troškova prijevoza, troškova smještaja i dnevnice.

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 129.**

Iznos dnevnice određuje se odlukom poslodavca u visine neoporezivog dijela dnevnice za službeno putovanje u Republici Hrvatskoj, a najmanje 30,00 EUR.

Troškovi noćenja na službenom putovanju priznaju se do visine stvarnih izdataka hotela kategorije do četiri zvjezdice.

#### **Članak 130.**

Cijela dnevnicu pripada radniku kada je putovanje trajalo preko 12 do 24 sata.

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

### **Kilometraža**

#### **Članak 131.**

Radnici zaposleni na radnim mjestima strojovođa, strojovođa-instruktor, pomoćnik strojovođe, kontrolor putničkog prijevoza, šef vlaka-kondukter, kondukter, pratitelj WI i Bc imaju pravo na dodatak na plaću (kilometražu) koji se obračunava prema vremenu provedenom na putu.

U vrijeme provedeno na putu uračunava se:

- vrijeme putovanja vlakova
- vrijeme pripremno-završne službe
- vrijeme (boravak-odmor) osoblja izvan domicilnog kolodvora.

Kilometraža za rad na području RH iznosi 1,25 EUR neto po satu provedenom na putu.

Kilometraža za rad izvan RH iznosi 4,20 EUR neto po satu provedenom na putu.

Kilometraža za rad u zajedničkim ili pograničnim kolodvorima iznosi 2,33 EUR neto po satu provedenom na putu.

Radnici koji pri obavljanju svojih poslova prolazom vlakom samo presijecaju granice druge države, a mjesto rada im je u RH, ne ostvaruju pravo na kilometražu iz ovog članka.

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

### **Članak 132.**

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

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

### **Članak 133.**

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

Radnik ne ostvaruje pravo na naknadu za odvojeni život za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, bolovanja i drugih izostanaka s posla. Ukoliko je odsutnost trajala dio mjeseca, naknada se izračunava u razmjernom dijelu prema broju dana provedenom na radu.

Naknada za odvojeni život utvrđuje se odlukom poslodavca u visini neoporezivog dijela.

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

### **Članak 134.**

Radnik koji pri obavljanju poslova po nalogu poslodavca koristi vlastito vozilo, ima pravo na naknadu u iznosu 0,40 EUR po prijeđenom kilometru.

Odluka o korištenju privatnog vozila u službene svrhe donosi poslodavac, za svaki slučaj posebno.

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

### **Članak 135.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla od mjesta prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada.

Prebivalište odnosno boravište radnika u smislu ovog članka je prebivalište, odnosno boravište sukladno Zakonu o prebivalištu.

Radnik koji tijekom trajanja radnog odnosa bez objektivno opravdanog razloga promijeni svoje prebivalište odnosno boravište i o razlogu ne priloži dokaz, ne može ostvarivati pravo iz ovoga članka, a pod objektivno opravdanim razlogom smatra se sklapanje bračne, izvanbračne ili partnerske zajednice, spajanje obitelji, propisana skrb o članu obitelji i slični razlozi koji se mogu objektivno dokazati.

Ako je prije promjene prebivališta odnosno boravišta, radniku prethodno bilo odobreno ostvarivanje prava iz ovoga članka, a za promjenu prebivališta odnosno boravišta ne postoji objektivno opravdani razlog radnik zadržava pravo na naknadu troškova prijevoza kako je imao prije promjene prebivališta, odnosno boravišta.

Ukoliko poslodavac radniku ponudi promjenu mjesta rada (bliže mjestu prebivališta/boravišta) i radnik odbije, pravo na naknadu troška ostvaruje od/do mjesta rada koje mu je bilo ponuđeno i bliže mu je mjestu prebivališta/boravišta.

Radnici pravo na naknadu troška ostvaruju prema sljedećim kategorijama:

- a) Radnici kojima je mjesto stanovanja i mjesto rada isto i radnici kojima je udaljenost od mjesta prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada manja ili jednaka 10 km imaju pravo na putovanje vlakom i naknadu troška u visini mjesečne karte za javni gradski prijevoz u sjedištu poslodavca.
- b) Radnici kojima mjesto stanovanja i mjesto rada nije isto i radnici kojima je udaljenost od mjesta prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada veća od 10 km imaju pravo na putovanje vlakom i naknadu troška prema cijeni mjesečne karte za javni gradski prijevoz u sjedištu poslodavca ili naknadu troška u visini cijene 30-dnevne pretplatne karte za putnički vlak 1. razreda prema kilometarskoj udaljenosti od mjesta prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada, ali ne više od 200,00 EUR.
- c) Radnici čije je radno vrijeme određeno kao nejednakomjerno smjensko, smjensko i u turnusu, a mjesto stanovanja i mjesto rada im nije isto i udaljenost od mjesta prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada im je veća od 10 km imaju pravo na putovanje vlakom i naknadu troška u visini cijene 30-dnevne pretplatne karte za putnički vlak 1. razreda prema kilometarskoj udaljenosti od mjesta prebivališta odnosno boravišta do mjesta rada, ali ne više od 200,00 EUR.

Cijene 30-dnevne pretplatne karte za vlak utvrđene su tarifom koja je na snazi na dan sklapanja ovog Ugovora.

Udaljenost se u smislu ovoga članka utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps> i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zatorom (asfaltom).

Radniku će se naknada troškova za dane godišnjeg odmora, privremene spriječenosti za rad, oslobođenja od obveze rada i plaćenog dopusta isplatiti u razmjernom iznosu, ali ne manje od 47,78 EUR.

Radniku se naknada troškova neće isplatiti za dane neplaćenog dopusta, oslobođenja od obveze rada za vrijeme otkaznog roka, rada na izdvojenom mjestu rada i privremene spriječenosti za rad u trajanju dužem od 42 dana.

Naknada troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla isplaćuje se do 15-tog u mjesecu za prethodni mjesec.

Ukoliko radnik za dolazak na posao ostvaruje pravo na putovanje vlakom po bilo kojoj osnovi (P1, odluka Vlade RH o besplatnom prijevozu i sl.) tada ostvaruje pravo na naknadu troškova u visini mjesečne karte za javni gradski prijevoz u sjedištu poslodavca.

## **Selidbeni troškovi**

### **Članak 136.**

Ako poslodavac otkáže ugovor o radu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu kojim se mijenja mjesto rada, poslodavac osigurava besplatan prijevoz stvari vlakom odnosno kamionom.

## **XVIII. OSTALA PRIMANJA**

### **Dodatak na plaću**

#### **Članak 137.**

Poslodavac će svim radnicima isplaćivati neoporezivi mjesečni dodatak u iznosu od 100,00 EUR mjesečno.

### **Dodatak za prehranu**

#### **Članak 138.**

Poslodavac će isplaćivati radnicima dodatak za prehranu u iznosu 0,63 EUR za svaki sat rada.

Ukupno isplaćeni dodatak za prehranu po radniku u toku jedne kalendarske godine ne može biti veći od 100,00 EUR mjesečno, odnosno 1.200,00 EUR godišnje.

### **Jednokratni dodaci na plaću**

#### **Regres**

#### **Članak 139.**

Poslodavac će s plaćom za lipanj isplatiti radnicima, koji su u radnom odnosu na dan isplate, naknadu za godišnji odmor u iznosu od 300,00 EUR.

#### **Uskrsnica**

#### **Članak 140.**

Poslodavac će u mjesecu u kojem je Uskrs isplatiti radnicima, koji su u radnom odnosu na dan isplate, dar za Uskrs u iznosu od 150,00 EUR.

#### **Božićnica**

#### **Članak 141.**

Poslodavac će u prosincu isplatiti radnicima, koji su u radnom odnosu na dan isplate, dar za Božić u iznosu od 250,00 EUR.

#### **Dar za djecu**

#### **Članak 142.**

Poslodavac će u prosincu radnicima, koji su u radnom odnosu na dan isplate, isplatiti dar za svako dijete do 15 godina uključujući i dijete koje u kalendarskoj godini isplate navršava 15 godina života u visini neoporezivog dijela utvrđenog propisima o porezu na dohodak.

Radnik s djetetom s invaliditetom ima pravo na dar iz st. 1. ovog članka bez obzira na dob djeteta.

## **Potpora za novorođenče**

### **Članak 143.**

Poslodavac će radniku isplatiti potporu za novorođenče i to za:

- prvo dijete u iznosu od 300,00 EUR
- drugo dijete u iznosu od 600,00 EUR
- treće i svako sljedeće dijete u iznosu od 1.400,00 EUR.

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

### **Članak 144.**

Radnik kojemu poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor o radu otkazuje iz razloga uvjetovanog ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz st. 1. ovoga članka ne može biti veći od 6 prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

## **Otpremnina kod odlaska u mirovinu**

### **Članak 145.**

Radnik ima pravo na otpremninu kod odlaska u mirovinu u visini 3 prosječne neto plaće koje je radnik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

### **Članak 146.**

Radnik koji je utvrđen tehnološkim viškom, sukladno odredbama ovog Ugovora, ostvaruje pravo na otpremninu u visini određenoj posebnom odlukom poslodavca, ukoliko prihvati sporazumni prestanak ugovora o radu na prijedlog poslodavca.

## **Nagrada za vjernost Društvu**

### **Članak 147.**

Radnik ima pravo na nagradu za vjernost Društvu nakon navršenih neprekidnih deset godina, a potom za svakih navršenih pet godina radnog staža ostvarenog kod poslodavca.

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

Pod radnim stažem u Društvu podrazumijeva se:

- radni staž ostvaren u HŽ-u i pravnim prednicima HŽ-a
- radni staž ostvaren u članicama bivše ZJŽ do razdruživanja HŽ-a od ZJŽ
- radni staž ostvaren na izbornim funkcijama u jedinicama izvan HŽ na koje je radnik otišao uz suglasnost nadležnog tijela HŽ
- radni staž ostvaren u sindikatu, društvenim, kulturnim i sportskim jedinicama.

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.

## **Pomoći**

### **Članak 148.**

Radnik ima pravo na jednokratnu potporu u slučaju smrti člana uže obitelji u iznosu koji je utvrđen propisima o porezu na dohodak.

Članom uže obitelji smatraju se: supružnik, roditelji i djeca.

### **Članak 149.**

U slučaju smrti radnika njegova obitelj ima pravo na potporu u iznosu koji je utvrđen propisima o porezu na dohodak.

Pravo iz st. 1. ovog članka ima i obitelj učenika i studenta koji smrtno strada za vrijeme obavljanja prakse.

### **Članak 150.**

Radnik ima pravo na jednokratnu potporu 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.

Odluku o dodjeli i visini pomoći donosi poslodavac na prijedlog mješovitog povjerenstva poslodavaca i sindikata (Povjerenstvo za pomoći). Povjerenstvo se sastoji od 6 članova i to 3 člana sindikata i 3 člana poslodavca.

### **Članak 151.**

Radnik ima pravo, jednom godišnje, na pomoć u slučaju bolovanja preko 90 dana u iznosu koji je određen propisima o porezu na dohodak.

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.

Na pravo iz st. 2. ovog članka radnik ima pravo za slučaj nesreće na radu, a u drugim slučajevima po odluci poslodavca na prijedlog povjerenstva za pomoći iz članka 150. ovog Ugovora.

Radno mjesto za stručnu obradu i pripremu prijedloga odluke određuje poslodavac Pravilnikom o organizaciji.

Djeca i supruga/suprug radnika može ostvariti pravo na pomoć vezano za troškove liječenja prema posebnoj odluci Uprave.

## **Nagrada za spriječenu štetu**

### **Članak 152.**

Radnik ima pravo na nagradu za spriječenu štetu, za:

- spriječenu nesreću
- pronađeni kvar na vučnim i voznim sredstvima i sklopovima
- pronađenu puknutu tračnicu i deformaciju kolosijeka, oštećenje pružnih objekata koji ugrožavaju sigurnost prometa
- pronađeno oštećenje na elektrotehničkim postrojenjima
- otkrivanje počinitelja otuđenja
- spriječen i lokaliziran požar na željezničkim osnovnim sredstvima
- otkrivanje većeg opsega opasnosti za sigurnost prometa
- otkriven napukli osovinski sklop bez specijalnog pomagala ili oštećenje koje ugrožava sigurnost prometa
- otkrivanje nepravilnosti koja nanosi štetu Društvu u segmentu financijskog poslovanja.

Radnik pisanim putem obavještava neposrednog rukovoditelja o spriječenoj šteti.

Na prijedlog nadređenog radnika, a temeljem dostavljene dokumentacije o spriječenoj šteti, odluku o visini i načinu utvrđivanja nagrade donosi poslodavac, uzimajući u obzir:

- visinu spriječene štete
- vremenske odnosno mjesne uvjete u sprečavanju neposredne opasnosti
- da li slučaj za koji se predlaže nagrada pripada ili ne pripada u redoviti rad radnika.

## **Pomoć djeci poginulih i umrlih radnika**

### **Članak 153.**

Djeca umrlih i poginulih radnika imaju pravo na potporu za školovanje do završetka osnovnoškolskog obrazovanja u iznosu koji je utvrđen propisima o porezu na dohodak.

Djeca umrlih i poginulih radnika imaju pravo na stipendiju za vrijeme redovnog srednjoškolskog obrazovanja u iznosu koji je utvrđen propisima o porezu na dohodak.

Djeca umrlih i poginulih radnika imaju pravo na stipendiju za vrijeme studiranja u redovitom statusu u iznosu koji je utvrđen propisima o porezu na dohodak.

Poslodavac donosi odluku o načinu dodjele pomoći.

## **Osiguranje radnika**

### **Članak 154.**

#### **A) Naknada za slučaj smrti**

Neovisno o osiguranim svotama koje poslodavcu, kao korisniku osiguranja života za slučaj smrti i doživljenja doznači ugovorni osiguravatelj po osnovu zaključenog ugovora, poslodavac će radnicima (pravnim slijednicima preminulog radnika) isplatiti u neto iznosu:

- |                                    |              |
|------------------------------------|--------------|
| 1. u slučaju smrti uslijed bolesti | 3.500,00 EUR |
|------------------------------------|--------------|

- |   |               |
|---|---------------|
| 2. u slučaju smrti uslijed nezgode koja je nastupila izvan radnog vremena   | 3.500,00 EUR  |
| 3. u slučaju smrti uslijed nezgode koja je nastupila za vrijeme radnog vremena, odnosno za vrijeme obavljanja posla | 12.500,00 EUR |

## **B) Osiguranje radnika od nezgode**

Poslodavac će osiguranje radnika od nezgode ugovarati na rok od jedne godine za sve radnike Društva koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.

Osiguranje radnika od nezgode obuhvaća slijedeće rizike (pokriće 24 sata dnevno):

1. trajnu invalidnost/osnovicu za trajnu invalidnost
2. osiguranu svotu za 100% -tnu invalidnost
3. dnevnu bolničku naknadu (za slučaj bolničkog liječenja kao posljedice nezgode)

Osiguranje od nezgode će se ugovoriti uz najviše iznose po vrstama rizika koje poslodavac postigne u postupku javne nabave predmetnih usluga osiguranja, polazeći od ukupne godišnje premije u protuvrijednosti 36 EUR po radniku.

Ugovaratelj osiguranja od nezgode je poslodavac, a korisnik radnik, tj. osiguratelj ugovorene osigurane svote isplaćuje izravno radnicima.

U slučaju da ugovoreni iznosi po vrstama rizika osiguranja od nezgode budu niži, poslodavac će radnicima isplatiti razliku između isplaćenog iznosa od strane osiguratelja i niže navedenih neto iznosa:

- |   |               |
|---|---------------|
| a) za utvrđeni % trajne invalidnosti uslijed nesretnog slučaja/nezgode za vrijeme obavljanja rada, isti % od osnovice | 25.000,00 EUR |
| b) za 100%-tnu invalidnost uslijed nesretnog slučaja/nezgode za vrijeme obavljanja rada                               | 30.000,00 EUR |

Naprijed navedene neto iznose po vrstama rizika, poslodavac će radnicima isplatiti i u slučaju da iz bilo kojih razloga ne sklopi ugovor o osiguranju radnika od nezgode.

## **C) Troškovi specijalističkih pregleda**

Poslodavac će radniku nadoknaditi troškove specijalističkih liječničkih pregleda do iznosa od 200,00 EUR neto po jednom pregledu.

Da bi ostvario pravo na nadoknadu troška radnik mora poslodavcu dostaviti račun iz kojeg je vidljivo da se radi o specijalističkom pregledu. Račun mora biti ispostavljen na ime i prezime radnika.

Radnik nema pravo na naknadu participacije po jednom medicinskom postupku koja iznosi 10,00 EUR ili manje. Participacije se ne zbrajaju bez obzira što se nalaze na jednoj ili više izdanih potvrda i bez obzira što u tom slučaju zbrojeno iznose više od 10,00 EUR.

## DIO II.

### STROJOVOĐE I PRATEĆI RADNICI

#### I. OPĆE ODREDBE

##### Članak 155.

Ovim dijelom Kolektivnog ugovora uređuje se prava zaštite radnika kroz radničko vijeće i socijalni dijalog na radnim mjestima: šef vuče I, šef vuče II, tehnolog I, tehnolog II, instruktor vuče, referent za obradu EV, glavni dispečer putničkog prijevoza, nadzornik vuče, nadzornik vuče I, nadzornik vuče II, manevrist, poslovođa skladišta GIM, izdavač goriva, maziva i pijeska, poslovođa u RJ i KV alatničar, a pored prava zaštite radnika kroz radničko vijeće i socijalni dijalog i posebna prava kod radnog mjesta strojovođa, strojovođa-instruktor, instruktor vuče i pomoćnik strojovođe.

#### II. RADNO VRIJEME

##### Članak 156.

Radno vrijeme radnika može biti puno, nepuno, skraćeno koje je izjednačeno s punim radnim vremenom i prekovremeno radno vrijeme.

Radno vrijeme može biti raspoređeno kao:

- u smjenama
- turnusima
- u nejednakomjernom smjenskom radu.

Mjesečni raspored radnog vremena na pojedine dane u mjesecu, početak i završetak radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora uređuje se odlukom poslodavca u skladu sa specifičnostima poslovanja, uz savjetovanje sa sindikatom koji je sudjelovao u kolektivnom pregovaranju.

Nejednakomjerni smjenski rad je, osim onog rada koji podrazumijeva tijekom mjeseca trajno različite početke i završetke smjena, i svaki onaj rad koji se razlikuje od smjenskog rada kojeg radi većina radnika u organizacijskoj jedinici. Poslodavac i sindikati suglasno će za svaki vozni red utvrditi koja su to radna mjesta.

Poslodavac je obavezan objaviti raspored radnog vremena 7 dana unaprijed.

##### Članak 157.

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

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

- zbog stanke za dojenje do jedne godine starosti djeteta
- zbog primopredaje posla 15 minuta
- zbog poziva na sud u svojstvu svjedoka kojega je predložio poslodavac, u vrijeme smjene radnika računa se trajanje smjene, a u slobodno vrijeme radnika računa se stvarno vrijeme provedeno na sudu uključujući i vrijeme dolaska i povratka sa suda, ali ne više od 6 sati.

## **Puno radno vrijeme**

### **Članak 158.**

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

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

Radnik izvršne službe koji radi u smjeni može raditi u smjeni najviše 12 sati, a strojno osoblje koje vozi vlakove za prijevoz putnika može u smjeni raditi i biti mu predviđeno radno vrijeme od najviše 10 sati.

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

### **Članak 159.**

Radno vrijeme u smjeni radnika koji rade na radnom mjestu iz članka 1. st. 2. ovog Ugovora obuhvaća vrijeme u obavljanju sljedećih poslova:

- rad na pripremi i rad na raspriposla (primanje i predaja posla) strojnog osoblja
- rad na željezničkom vozilu
- rad na razmještanju vozila (manevra)
- vrijeme prekida do 2 sata tijekom trajanja smjene
- planirana reži vožnja
- vrijeme od javljanja na rad po rasporedu do stvarnog početka rada kod kašnjenja planiranog vlaka
- rad na kolodvoru i na pruzi po utvrđenom rasporedu rada
- vrijeme provedeno u obvezatnoj pričuvi,
- kod strojnog osoblja u slučaju otkaza vlaka vrijeme predviđenog trajanja smjene turnusom, a za koje je strojno osoblje na raspolaganju nadzorniku vuče, izuzev trajanja smjene koja započinje iz obrtne jedinice ako je u obrtnoj jedinici predviđen odmor
- kod strojnog osoblja vrijeme poslije 10 sati odmora provedenog u obrtnom kolodvoru
- vrijeme pratnje vučnog vozila (zaposjedanje radne ili neradne lokomotive ili upravljačnice koja nije na čelu vučnog vozila).

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

- na čekanju zamjene nakon isteka smjene
- vrijeme putovanja u reži vožnji po dobivenoj smjeni
- vrijeme primanja i predaje posla izvršnog osoblja kod kojih je primanje i predaja posla propisano.

Strojovođa, strojovođa-instruktor i pomoćnik strojovođe su obvezni u okviru previđenog radnog vremena obavljati poslove nevezano koji mu se vlak ponudi za vožnju, a ako vlak pokreće nakon odmora iz obrtne Vuče, vlak je dužan preuzeti ako u okviru planiranog radnog vremena stiže u matičnu Vuču.

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

## **Mentorstvo**

### **Članak 160.**

Kada strojovođa, strojovođa-instruktor, instruktor vuče pored redovitog posla, obavljaju i poslove mentora za sate mentorstva odnosno nadzora imaju pravo na dodatak plaće u visini 20% od plaće svog radnog mjesta.

## **Pripravnici**

### **Članak 161.**

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

## **Prekovremeni rad**

### **Članak 162.**

Poslodavac može odlučiti da strojovođa, strojovođa-instruktor i pomoćnik strojovođe rade prekovremeno u svim izvanrednim nepredvidivim i nužnim situacijama utvrđenim Zakonom o radu.

Ako rade prekovremeno, trajanje prekovremenog rada radnika ne smije biti duže od 10 sati tjedno, niti duže od 250 sati godišnje.

Pored zakonom propisane zabrane prekovremenog rada strojovođa, strojovođa-instruktor i pomoćnik strojovođe nisu dužni raditi u prekovremenom radu, jer rade na poslovima na kojima se staž računa sa uvećanim trajanjem.

## **Noćni rad**

### **Članak 163.**

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

Ako je rad organiziran u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena tako da strojovođa koji vozi vlak i pomoćnik strojovođe ne mogu raditi više od dvije noćne smjene uzastopno.

U smislu odredbe iz prethodnog stavka, smatra se da je radnik radio noću ako je u noćnoj smjeni započeo s radom prije 4 sata ujutro ili ako je završio rad poslije 1 sat noću.

Ako strojovođa, strojovođa-instruktor i pomoćnik strojovođe tijekom godine rade više od jedne trećine svog radnog vremena u vremenu noćnog rada, radno vrijeme prilikom utvrđivanja dnevnog rasporeda ne smije trajati duže od 8 sati.

## **Preraspodjela radnog vremena**

### **Članak 164.**

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

Preraspodjela radnog vremena je mjesečna.

## **III. ODMORI I DOPUSTI**

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

#### **Članak 165.**

Radnik ima pravo na odmor u tijeku dnevnog rada, stanku, u trajanju od 30 minuta.

Stanka ne smije biti određena u prva 2 sata nakon početka rada, a niti u zadnjem satu prije završetka rada.

Stanka u toku smjene se ne može prenositi izvan propisanog vremena niti koristiti u dijelovima.

Radnici koji rade u smjenama imaju pravo na odmor tijekom rada u trajanju od 30 minuta za trajanje smjene do 8 sati i slijedećih 30 minuta za smjenu preko 8 do 12 sati. Poslodavac ne može propisati korištenje dviju stanki zajedno.

Poslodavac je dužan za radnike iz članka 155. koji svoj rad obavlja u smjenama propisati vrijeme stanke za svako pojedino radno mjesto u unaprijed utvrđenom rasporedu smjena.

Strojovođi, strojovođi-instruktoru i pomoćniku strojovođe kada tehnologija rada ne dopušta prekid rada pa iz tih razloga radnici ne mogu koristiti stanku tijekom rada, vrijeme odmora ulazi u mjesečni fond sati.

Vrijeme odmora tijekom rada smatra se vremenom provedenim na radu.

### **Dnevni odmor**

#### **Članak 166.**

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dvaju uzastopnih radnih dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Iznimno, strojnom osoblju ako koristi odmor izvan svoje organizacijske jedinice odmor može trajati kraće od 12 sati, ali ne kraće od 8 sati.

Strojno osoblje koje radi u nejednako mjernom smjenskom radu ima pravo na dnevni odmor između 2 uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 16 sati neprekidno.

### **Članak 167.**

Strojnom osoblju, izuzev predviđene stanke koja ulazi u radno vrijeme, ne pripada odmor u okretnom kolodvoru ako rad u smjeni u odlasku i povratku traje manje od 12 sati za teretne vlakove ili manje od 10 sati za ostale vlakove.

### **Tjedni odmor**

#### **Članak 168.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od minimalno 24 sata neprekidno.

Jednom mjesečno radniku se mora osigurati odmor od minimalno 48 sati.

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

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

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

### **Godišnji odmor**

#### **Članak 169.**

Strojovođa, strojovođa-instruktor i pomoćnik strojovođe zato što rade na radnim mjestima na kojima se staž osiguranja računa s uvećanim trajanjem imaju pravo na najmanje 25 radnih dana godišnjeg odmora, a najviše 32 radna dana.

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

Ukupni broj radnih dana dobiva se da se minimalnom broju dana godišnjeg odmora (20 dana) pridodaju dani koji proizlaze iz kriterija iz članka 44. i 45. ovog Ugovora.

#### **Članak 170.**

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 s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća, u skladu s prirodom i organizacijom rada, vodeći računa i o svakoj pisanoj želji pojedinog radnika.

U skladu s planom korištenja godišnjeg odmora radniku će se uručiti pisana obavijest o danu, početku i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije nastupa godišnjeg odmora.

#### **Članak 171.**

Strojovođa, strojovođa-instruktor i pomoćnik strojovođe imaju pravo koristiti dva dana godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca najmanje 7 dana ranije.

## **Plaćeni dopust**

### **Članak 172.**

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

## **IV. PRIVREMENA ZABRANA OBAVLJANJA POSLOVA I PRIVREMENO UDALJENJE**

### **Privremena zabrana obavljanja poslova**

#### **Članak 173.**

Poslodavac može radniku privremeno zabraniti obavljanje poslova radnog mjesta u sljedećim slučajevima:

- zbog utvrđivanja činjenica radi sumnje u nanošenje štete poslodavcu, a radi sprečavanja daljnjeg nanošenja štete poslodavcu
- u slučaju primjene sigurnosne mjere sukladno pozitivnim propisima kojima se uređuje sigurnost željezničkog prometa (radnik nije pristupio provjeri ili nije pokazao potrebna znanja, nije pristupio ili ne ispunjava uvjete na temelju ocijene o zdravstvenoj sposobnosti ili ako mu je izrečena mjera zabrane za obavljanje određenih poslova), kada se radniku koji obavlja poslove na kojima neposredno sudjeluje u izvršenju željezničkog prijevoza mora zabraniti obavljanje poslova.

Utvrđivanje činjenica i donošenje odluke ne smije trajati duže od 30 dana.

Za vrijeme privremene zabrane obavljanja posla poslodavac radnika privremeno raspoređuje na drugo radno mjesto. Radnik može biti raspoređen i na poslove na kojima se zahtjeva za jedan stupanj niža stručna sprema od one koju radnik ima. Privremeni raspored traje do donošenja odluke, a ukoliko se dokaže skrivljeno ponašanje radnika tada privremeni raspored može trajati do 6 mjeseci.

Ako se radnika raspoređuje na drugo radno mjesto na temelju ocjene ovlaštene zdravstvene ustanove, raspoređuje ga se po mogućnosti na poslove u okviru njegove stručne spreme.

Do donošenja odluke radnik ima pravo na plaću koja je za njega povoljnija. Ukoliko se dokaže skrivljeno ponašanje radnika tada radnik ima pravo na plaću onog radnog mjesta na koje je privremeno raspoređen.

### **Privremeno udaljenje radnika**

#### **Članak 174.**

Poslodavac može radnika udaljiti iz Društva u sljedećim slučajevima:

- radnika koji je sudjelovao u incidentu ili nesreći u slučajevima propisanim pozitivnim propisima kojima se uređuje sigurnost željezničkog prometa
- zbog sumnje na osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa.

Privremeno udaljenje radnika koji je sudjelovao u incidentu ili nesreći traje do završetka smjene.

Privremeno udaljenje radnika zbog sumnje na osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa traje do donošenja odluke, a najduže 30 dana od trenutka udaljenja.

O privremenom udaljenju radnika iz Društva poslodavac je dužan je donijeti odluku u pisanom obliku sa obrazloženjem razloga za isto u roku do 24 sata od trenutka udaljenja radnika.

Do donošenja odluke, a po isteku odluke o privremenom udaljenu iz Društva, radnik može biti raspoređen na drugo radno mjesto. Radnik može biti raspoređen i na poslove na kojima se zahtjeva za jedan stupanj niža stručna sprema od one koju radnik ima.

Za vrijeme privremenog udaljenja, radnik ostvaruje plaću kao da je radio, osim u slučajevima udaljenja zbog uživanja alkohola ili opojnih sredstava kada mu ne pripada naknada plaće.

#### **Članak 175.**

Ako ne bude utvrđena odgovornost radnik ili ako se ustanovi da nije bilo uvjeta za zabranu obavljanja poslova ili privremeno udaljenje, radnik ima pravo na razliku plaće i svih pripadajućih dodataka i naknada koje bi ostvario da je radio na svom radnom mjestu, a koje proizlaze iz ovog Ugovora i Pravilnika o radu.

## **V. PLAĆA**

### **Zaštita plaće**

#### **Članak 176.**

Strojovođa, strojovođa-instruktor i pomoćnik strojovođe zadržavaju plaću iz dosadašnjeg ugovora o radu, ako u trenutku promjene ugovora o radu u pogledu drugog radnog mjesta, ima 15 (petnaest) godina radnog staža na poslovima na kojima neposredno sudjeluje u obavljanju željezničkog prometa odnosno na poslovima s posebnim uvjetima rada (uključujući staž osiguranja s uvećanim trajanjem i posebni staž ostvaren u Domovinskom ratu), u slijedećim slučajevima:

- a) ako je kod tih radnika u nadležnom postupku utvrđena profesionalna nesposobnost za rad
- b) ako kod tih radnika, prema nadležnom postupku, postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti
- c) ako je u nadležnom postupku tim radnicima utvrđen gubitak zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova izvršnih radnika na dosadašnjem radnom mjestu, osim ako je gubitak zdravstvene sposobnosti nastao kao posljedica alkoholizma, uzimanja opojnih droga ili psihogenih sredstava, a nadležna služba Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje u nadležnom postupku nije mu priznala profesionalnu nesposobnost za rad odnosno neposrednu opasnost od invalidnosti.

Strojovođa, strojovođa-instruktor ili pomoćnik strojovođe koji su sukladno uvjetima ove točke stekli solidarnost istu zadržavaju prilikom svake promjene ugovora o radu ukoliko cijena sata rada za novo radno mjesto nije povoljnija od one cijene sata rada za koju radnik imaju solidarnost.

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

## **Članak 177.**

Ako se plaća radnog mjesta iz dosadašnjeg ugovora o radu, prema kojemu je radnik ostvario pravo iz članka 176. promijeni, ovaj radnik ima pravo na plaću koja je za njega povoljnija.

Ako je radno mjesto po kojemu je radniku utvrđena plaća po osnovi prava iz članka 176. ukinuto, ovom radniku se tada plaća po toj osnovi utvrđuje usporedbom s drugim, po sadržaju i prirodi posla najbližim radnim mjestom iz ovog Ugovora.

Ako se radniku nakon stjecanja prava na zaštitu plaće promjeni ugovor o radu na radno mjesto s većom plaćom od zaštićene, radnik ostvaruje pravo na plaću iz promijenjenog ugovora o radu samo za vrijeme njegovoga trajanja.

Ova plaća ne može biti osnova za stjecanje prava na zaštitu plaće.

## **Stimulacija**

### **Članak 178.**

Poslodavac može strojovođi, strojovođi-instruktoru, instruktoru vuče i pomoćniku strojovođe te ostalim radnicima iz članka 155. odobriti isplatu stimulacije kao naknadu za:

- natprosječnu kvalitetu u izvršavanju radnih zadataka što se utvrđuje kroz stručnost, samostalnost i kreativnost u izvršavanju posla
- uspješno i pravodobno rješavanje složenih radnih zadataka
- posebno zalaganje kod odrađivanja određenih zadataka.

Iznos stimulacije može biti maksimalno do 20% plaće za mjesec za koji se stimulacija odobrava, ali ne manje od 100,00 EUR i više od 300,00 EUR u neto iznosu.

Konačnu odluku o stimulaciji donosi Uprava Društva i o tome obavještava reprezentativni sindikat.

Strojovođa, strojovođa-instruktor i pomoćnik strojovođa kada se odazovu pozivu na rad u vrijeme odmora, kada su započeli koristiti godišnji odmor i odazovu se pozivu na rad, kada se zbog aviziranja mijenja početak radnog vremena za više od 120 minuta ili ako se izuzetno prekorači planirano radno vrijeme više od 60 minuta, uvećava se plaća za 14% i predstavlja bruto iznos.

Strojovođa i strojovođa-instruktor u okviru predviđenog radnog vremena je obvezan obavljati poslove bez obzira koji mu se vlak ponudi za vožnju, a ako vlak pokreće nakon odmora iz obrtne vuče sa zakašnjenjem, dispečeri i nadzornici moraju voditi računa o kretanju vlaka i trajanju radnog vremena strojnog osoblja.

Strojovođi i strojovođi-instruktoru nakon dolaska u domicil ne može se, bez njegove volje, produžiti planirano radno vrijeme do zakonski propisanog radnog vremena.

## VI. DODACI PLAĆE

### Članak 179.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te rad nedjeljom, blagdanom ili drugim danom, za koji je zakonom određeno da se ne radi, za rad u nejednakomjernom radnom vremenu, za obavljanje posebno stresnog posla, radnik ima pravo na povećanu plaću.

### Članak 180.

Plaća radniku uvećava se za:

▪ rad noću	50%
▪ za prekovremeni rad	50%
▪ za rad nedjeljom	50%
▪ rad subotom	25%
▪ rad na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom	50%
▪ za rad u nejednakomjernom smjenskom radu	5%
▪ za posebno stresan posao kod radnog mjesta strojovođe, strojovođa-instruktor i pomoćnika strojovođe	5%

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

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

Radnici na radnim mjestima strojovođa i strojovođa-instruktor za obavljanje poslova zakvačivanja/otkvačivanja vučnog vozila i spajanja/odspajanja visokonaponskog kabla električnog grijanja imaju pravo na uvećanje plaće 14% po svakoj operaciji, kumulativno za smjenu u kojoj je radnik obavljao navedene poslove. Pod jednom operacijom smatra se priključivanje i/ili odspajanje visokonaponskog kabla električnog grijanja i zakvačivanja/otkvačivanja vučnog vozila.

Radnici na radnim mjestima strojovođa i strojovođa-instruktor za obavljanje poslova namirivanja vučnih vozila gorivom imaju pravo na uvećanje plaće 14 % za smjenu u kojoj je radnik obavljao navedene poslove.

## VII. NAKNADE PLAĆE

### Naknada za vrijeme godišnjeg odmora

### Članak 181.

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

## **Naknada za vrijeme plaćenog dopusta**

### **Članak 182.**

Za vrijeme korištenja plaćenog dopusta radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio ili u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna 3 mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

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

### **Članak 183.**

Ako radnik ne radi zbog blagdana ili neradnih dana utvrđenih zakonom, ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

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

## **Naknada za vrijeme bolesti**

### **Članak 184.**

U slučaju odsutnosti s rada zbog bolesti na teret poslodavca radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 70% za prvih pet radnih dana, a 80% za ostale dane do 42 dana njegove plaće kao da je radio.

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

### **Članak 185.**

U slučaju bolovanja zbog profesionalne bolesti, nesreće na radu, pregaženja ili usmrćenja osoba na pruži, radniku pripada naknada plaće u 100% iznosu prethodnog mjeseca, uvećana za porast plaća za tekući mjesec za koji se ista obračunava.

### **Članak 186.**

Radnik kod kojeg je nalazom, mišljenjem i ocjenom nadležnog tijela vještačenja mirovinskog osiguranja utvrđena invalidnost zbog profesionalne nesposobnosti za rad, a nije raspoređen na druge poslove koji u skladu s tom ocjenom odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti ili s njime nije sklopljen ugovor o radu koji odgovara njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti, odnosno radnom vremenu koje je manje od polovice punog radnog vremena, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme bolovanja na teret poslodavca.

Naknada plaće na teret poslodavca, u slučaju iz st. 1. ovog članka, utvrđuje se u istoj visini osnovice za naknadu prema propisima HZZO i predstavlja neto iznos za isplatu radniku.

Pravo na naknadu plaće zbog bolovanja na teret poslodavca, u visini iz prethodnog stavka, ima i radnik koji je ispunio uvjete za starosnu mirovinu u skladu s propisima o mirovinskom osiguranju Republike Hrvatske.

## **Naknade plaće zbog privremene zabrane ili udaljenja od obavljanja posla**

### **Članak 187.**

Ako poslodavac iz preventivnih razloga mora strojovođi, strojovođi-instruktoru ili pomoćniku strojovođe zabraniti obavljanje poslova koji proizlaze iz članka 173. ovog Ugovora, osim u slučajevima udaljenja zbog ocjene ovlaštene zdravstvene ustanove, strojovođa, strojovođa-instruktor ili pomoćnik strojovođe ostvaruje plaću onog radnog mjesta na kojeg se raspoređuje.

### **Članak 188.**

Ako poslodavac iz preventivnih razloga udalji strojovođu, strojovođu-instruktoru ili pomoćnika strojovođe od obavljanja poslova zbog utvrđivanja činjeničnog stanja, sukladno članku 174. ovog Ugovora i privremeno ih raspoređuje na drugo radno mjesto, za vrijeme utvrđivanja odgovornosti, strojovođa, strojovođa-instruktor ili pomoćnik strojovođa dobivaju plaću radnog mjesta na koje ih se raspoređuje.

### **Članak 189.**

Ako poslodavac iz preventivnih razloga udalji radnika od obavljanja poslova, sukladno članku 174. ovog Ugovora, osim u slučajevima udaljenja zbog uživanja alkohola, pod utjecajem droga, psihoaktivnih sredstava, radnik ima pravo na naknadu plaće bez dodatka najdulje do kraja smjene.

Ako strojovođa, strojovođa-instruktor ili pomoćnik strojovođe izjavi, na propisan način, da zbog svog fizičkog ili duševnog stanja nije sposoban obavljati svoj posao, ne pripada mu naknada plaće, ako mu nije odobreno bolovanje.

### **Članak 190.**

Ako se radnika oslobodi od odgovornosti ili ako se ustanovi da nisu bili ispunjeni propisani uvjeti za zabranu obavljanja poslova ili privremenog udaljenja s njegovog radnog mjesta, radnik ima pravo na razliku plaće i svih pripadajućih dodataka i naknada koje bi ostvario da je radio na svom radnom mjestu, a koje proizlaze iz ovog Ugovora.

Radnik u slučaju iz prethodnog stavka ostvaruje i pravo na naknadu štete sukladno zakonu.

## **Ostale naknade plaće**

### **Članak 191.**

Strojovođa, strojovođa-instruktor ili pomoćnik strojovođe imaju pravo na naknadu plaće i u slijedećim slučajevima:

- za vrijeme doškoloavanja, osposobljavanja, prekvalifikacije, usavršavanja i specijalizacije u zemlji i inozemstvu za potrebe poslodavca
- kada ne radi zbog prekida i zastoja u radu bez njegove krivnje
- za vrijeme odsutnosti s rada radi dobrovoljnog davanja krvi
- za vrijeme odsutnosti s rada radi sudjelovanja u radu povjerenstva i tijela koja imenuje poslodavac
- za vrijeme rada u sindikatu
- zbog vojne vježbe, vježbe jedinice MUP-a, osposobljavanja i sudjelovanja u obrani i civilnoj zaštiti ili drugih razloga utvrđenih zakonom.

### **DIO III.**

## **ODNOSI S RADNIČKIM VIJEĆIMA, SINDIKATIMA S PRAVOM NA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE I POVJERENICIMA ZAŠTITE NA RADU**

### **I. ODNOSI S RADNIČKIM VIJEĆIMA**

#### **Članak 192.**

Broj članova radničkog vijeća koje radnici imaju pravo izabrati ostvaruje se odgovarajućom primjenom odredbi Zakona o radu o izborima za radničko vijeće.

#### **Članak 193.**

Ako se u Društvu provode izbori za radničko vijeće metoda za izračun broja članova utvrđuje se sukladno odredbama Zakona o radu.

Sukladno broju radnika u HŽ Putničkom prijevozu d.o.o., unutar HŽ Putničkog prijevoza d.o.o. utvrđuje se 6 radničkih vijeća sukladno Zakonu o radu i to:

- radničko vijeće Zagreb, za regionalnu jedinicu Zagreb
- radničko vijeće Varaždin, za regionalnu jedinicu Varaždin
- radničko vijeće Vinkovci, za regionalnu jedinicu Vinkovci
- radničko vijeće Rijeka, za regionalnu jedinicu Rijeka
- radničko vijeće Split, za regionalnu jedinicu Split
- radničko vijeće Direkcije.

Kada je sukladno Zakonu o radu ili odredbama ovog Ugovora prije donošenja odluke važne za položaj radnika ili druge odluke ili akta potrebna prethodna suglasnost, mišljenje ili savjetovanje s radničkim vijećem, poslodavac je dužan obratiti se samo radničkom vijeću regionalne jedinice, odnosno Direkcije kojoj pripadaju radnici na koje se odnosi odluka ili akt, kao isključivo nadležnom.

Ako se odluka iz st. 2. ovog članka odnosi na sve ili većinu radnika zaposlenih kod poslodavca, odnosno na sve organizacijske jedinice, poslodavac je dužan pregovarati, savjetovati se i tražiti suglasnost svih radničkih vijeća.

Poslodavac će osigurati adekvatan prostor do 12 m<sup>2</sup> za rad radničkog vijeća.

Ukoliko se ne provedu izbori za radnička vijeća, u svakoj regionalnoj jedinici (Zagreb, Varaždin, Vinkovci, Rijeka, Split) i Direkciji reprezentativni sindikati odredit će povjerenike iz članka 195., st. 2. koji će preuzeti obveze radničkog vijeća i to po jednog za radnike na koje se odnosi dio 1. ovog Ugovora i jednog za radnike na koje se odnosi dio 2. ovog Ugovora, a u Direkciji jednog.

Sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća ima pravo na uvećanje plaće 10%.

### **II. ODNOSI SA SINDIKATIMA**

#### **Članak 194.**

Sindikati s pravom na kolektivno pregovaranje su sindikati koji su sukladno pozitivnim propisima utvrđeni kao reprezentativni sindikati u HŽ Putničkom prijevozu d.o.o.

Poslodavac surađuje s reprezentativnim sindikatima na svim područjima zaštite interesa i ostvarivanja prava radnika, a ukoliko se radi o specifičnim pravima i obvezama te tehnološkim procesima pojedinog radnog mjesta samo sa reprezentativnim sindikatima koji sindikalno

organiziraju najmanje 20% sindikalno organiziranih radnika s ugovorom o radu za to radno mjesto kod poslodavca.

Ukoliko tijekom primjene ovog Ugovora dođe do udruživanja, odnosno spajanja dva ili više sindikata potpisnika ovog Ugovora, sindikat koji je pravni sljednik udruženih - spojenih sindikata nastavlja ostvarivati sva prava i obveze tih sindikata, sve do isteka primjene ovog Ugovora.

#### **Članak 195.**

Prava iz ovog Ugovora imaju sindikalni dužnosnici (predsjednici, dopredsjednici, glavni tajnici) i sindikalni povjerenici.

Broj sindikalnih dužnosnika i povjerenika jednog sindikata ne može biti veći od 1 sindikalnog dužnosnika na svakih započelih 300 članova i ne više od 1 povjerenika na svakih započelih 50 članova zaposlenih kod poslodavca.

#### **Članak 196.**

Sindikalni dužnosnici imaju pravo na besplatnu prijevoznu kartu o trošku poslodavca u 1. razredu za sve pruge i u svim vlakovima na mreži pruga RH (P-1).

Poslodavac se obvezuje sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika te člana sindikalnog tijela osloboditi od obveza rada uz naknadu plaće kao da je radio zbog prisustvovanja sindikalnim sastancima, tečajevima, osposobljavanju, seminarima i sjednicama sindikalnih tijela (Sabora, Središnjeg odbora, Izvršnog odbora, Kongresa, Predsjedništva). Potrebu za oslobođenje radnik je dužan najaviti nadređenom radniku 8 dana unaprijed, uz predočenje potvrde o opravdanosti izostanka, ili poziva mjerodavnog sindikalnog tijela.

U izvanrednim okolnostima sindikalni povjerenik može biti pozvan na sindikalne sastanke i u roku kraćem od 8 dana. Neposredno nadređeni radnik će udovoljiti traženom zahtjevu, osim ako bi isti onemogućavao normalan proces rada.

Sindikalni povjerenici imaju pravo na korištenje naloga za službeno putovanje u 1. razredu svih vrsta vlakova od mjesta rada do mjesta održavanja sindikalnih aktivnosti i natrag na prugama HŽ-a, bez prava na dnevnicu za službeno putovanje, osim ako rade u povjerenstvu koje je osnovao poslodavac.

#### **Članak 197.**

Sindikalni dužnosnici imaju pravo na naknadu plaće koja je u visini koeficijenta 1,2 na prosječno isplaćenu bruto plaću u 2024. uvećanu za 23% koja iznosi 2.233,68 EUR. Utvrđeni iznos osnovice u iznosu 2.233,68 EUR primjenjuje se tijekom važenja ovog Ugovora.

Sindikalni povjerenik ima pravo na uvećanje plaće za 10%.

Ukoliko sindikalni povjerenik obnaša i dužnost sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća ili povjerenika radnika za zaštitu na radu ima pravo na uvećanje plaće za 15%.

#### **Članak 198.**

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

Sindikata je obavezan poslodavcu dostaviti akt o svojoj organizaciji s imenima osoba ovlaštenih za zastupanje sindikata.

Poslodavac je dužan primiti i saslušati predsjednika sindikata i od njega ovlaštenu osobu.

Nadređeni radnik je dužan primiti i saslušati predsjednika sindikata ili od njega ovlaštenu osobu, sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

Nadređenim radnikom koji je obavezan primiti i saslušati predsjednika sindikata i od njega ovlaštenu osobu smatra se radnik koji je nadređeni radnik poslovnog ili upravnog područja te regionalne jedinice.

#### **Članak 199.**

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, uključujući i privremeno odsutne radnike zbog bolovanja, neplaćenog dopusta i sl.

#### **Članak 200.**

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

Sindikalnom povjereniku i sindikalnom dužnosniku za vrijeme obnašanja njegove dužnosti i 12 mjeseci po njenom isteku ne može se bez suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu.

Poslodavac se obavezuje sindikalnog dužnosnika i 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 ga rasporediti na drugo odgovarajuće radno mjesto u skladu s njegovom stručnom spremom.

#### **Članak 201.**

Poslodavac se obavezuje da će sindikatu s pravom na kolektivno pregovaranje i njegovim podružnicama omogućiti djelovanje u funkciji zaštite kolektivnih prava radnika na način:

- da će poštivati odredbe ovog Ugovora
- da će provoditi sve mjere zaštite na radu sukladno propisima, normativima i zakonu
- da će ovlaštenom sindikalnom povjereniku staviti na raspolaganje, na njegov zahtjev, sve informacije vezane uz ostvarivanje i zaštitu prava radnika iz radnog odnosa; ova obaveza uključuje i podatke o plaćama, elementima za njihov izračun, te uplaćenim porezima i doprinosima
- da će ovlaštenom sindikalnom povjereniku omogućiti pristup svim radnim mjestima kada je taj pristup potreban radi obavljanja sindikalne dužnosti
- da će ovlaštenom sindikalnom povjereniku omogućiti nazočnost inspekcijskim pregledima i informiranju inspektora o svim zapažanjima vezanih uz provedbu mjera zaštite na radu.

#### **Članak 202.**

Poslodavac se obavezuje da će sindikatu s pravom na kolektivno pregovaranje i njegovim podružnicama bez naknade osigurati slijedeće uvjete za rad:

- prostorije za rad sindikata
- omogućavanje korištenja fiksne telefonske linije i ostalih linija koje koristi poslodavac u limitiranom iznosu troška

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

#### **Članak 203.**

Poslodavac se obvezuje svake godine osigurati 22.000,00 EUR za reprezentativne sindikate. Navedena sredstva namijenjena su za organiziranje seminara, radionica i izleta za radnike.

Sredstva se raspoređuju 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.

Novčana sredstva iz stavka 1. mogu se koristiti isključivo za podmirenje troškova vezanih za radnike poslodavca.

Sindikati su obvezni svake godine do 1. listopada dostaviti poslodavcu izvješće i dokaze o realizaciji doznačenih sredstava.

### **III. ODNOSI S POVJERENICIMA I KOORDINATORIMA POVJERENIKA ZAŠTITE NA RADU**

#### **Članak 204.**

Broj povjerenika zaštite na radu koje radnici imaju pravo izabrati ostvaruje se odgovarajućom primjenom odredbama Zakona o radu o izborima za radničko vijeće, a sukladno Zakonu o zaštiti na radu.

Izbori povjerenika zaštite na radu se pokreću sukladno Zakonu o zaštiti na radu, a provode u skladu s podzakonskim aktima i Zakonom o radu.

#### **Članak 205.**

Sukladno broju zaposlenih i organizaciji rada utvrđuje se 6 izbornih jedinica i broj povjerenika radnika za zaštitu na radu po izbornim jedinicama kako slijedi:

- za regionalnu jedinicu Zagreb - 3 povjerenika radnika za zaštitu na radu
- za regionalnu jedinicu Varaždin - 3 povjerenika radnika za zaštitu na radu
- za regionalnu jedinicu Vinkovci - 2 povjerenika radnika za zaštitu na radu
- za regionalnu jedinicu Rijeka - 1 povjerenik radnika zaštite za zaštitu na radu
- za regionalnu jedinicu u Split - 1 povjerenik radnika za zaštitu na radu
- za Direkciju - 1 povjerenik radnika za zaštitu na radu.

Svaki povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo na oslobađanje od rada 3 sata tjedno uz naknadu plaće po cijeni svog radnog mjesta uvećanoj za 50% za navedene sate.

Povjerenici radnika za zaštitu na radu između sebe biraju koordinatore.

Povjerenici radnika za zaštitu na radu mogu pisanom izjavom svoje sate prepuštati međusobno jedni drugima ili izabranom koordinatoru, u roku od 15 dana od dana objave konačnih rezultata izbora.

Poslodavac i povjerenik odnosno koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu sklopiti će aneks ugovora o radu o pravima povjerenika odnosno koordinatora povjerenika na osnovu ovog Ugovora.

## **Zadatak povjerenika radnika za zaštitu na radu**

### **Članak 206.**

Zadatak povjerenika radnika 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.

Povjerenik radnika 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
- 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 radnika zaštite na radu, te inspekciju rada o svojim zapažanjima i zapažanjima radnika čiji je povjerenik
- prisustvovati unutarnjim nadzorima radnika zaštite na radu 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 radnik zaštite na radu ili odgovorna osoba to propušta ili odbija učiniti
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati obavijesti od značaja za njegov rad
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje te svojim djelovanjem poticati ostale radnike za rad na siguran način
- obavještavati radnike o poduzetim mjerama za osiguranje zaštite na radu i zdravstvene zaštite.

O svom radu povjerenik je dužan najmanje svaka 3 mjeseca izvještavati koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu i radničko vijeće odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća.

Povjerenik radnika 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.).

O svom radu, te uočenim nedostacima u radnom procesu povjerenik radnika za zaštitu na radu vodi dnevnik rada (Z-4), a o provedenim pregledima obavezno ispunjava upisni list knjige zapažanja nedostataka (Z-6).

Jedan primjerak obrasca (Z-6) o pregledu, obavezno dostavlja nadređenom radniku, koordinatoru povjerenika radnika za zaštitu na radu i stručnjaku zaštite na radu koji obavlja poslove zaštite na radu za poslodavca.

## **Zadatak koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu**

### **Članak 207.**

Zadatak je koordinatora povjerenika radnika 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.

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

- pratiti provedbu općih načela zaštite na radu
- 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 pogonima za koje je nadležan
- pratiti da li su mjesta rada uredno označena znakovima sigurnosti kao i urednost i redovitost obavješćivanja radnika, povjerenika radnika za zaštitu na radu i radničkog vijeća (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 opremom za rad na siguran način
- pratiti provedbu obveza Društva spram radnika u radnim procesima sa opasnim radnim tvarima
- pratiti provode li se ispitivanja radnog okoliša, te strojeva i uređaja s povećanim opasnostima
- provodi kontrolu u pogonima koji obavljaju poslove na privremenim i zajedničkim privremenim radilištima da li su ista organizirana i sigurna sukladno Planu uređenja radilišta kojeg donosi Ministar nadležan za rad i pravilima zaštite na radu Društva
- sudjeluje u provođenju propisanih mjera zaštite od požara, evakuacije i spašavanja radnika
- prati redovitost osposobljavanja dijela radnika za pružanje prve pomoći te opremljenost radnih prostora sa opremom za pružanje prve pomoći
- prati provedbu mjera zaštite nepušača i zabrane uzimanja alkohola i drugih sredstava ovisnosti
- sudjeluje u radu Odbora za zaštitu na radu kao njegov ravnopravan član
- koordinira rad povjerenika radnika za zaštitu na radu u pogonima za koje je nadležan, kroz redovne sjednice i osobne kontakte te: inicira realizaciju nalaza povjerenika za zaštitu na radu upisanih u Dnevnik rada i Knjigu zapažanja nedostataka povjerenika za zaštitu na radu
- osigurava uvjete za nesmetani rad povjerenika za zaštitu na radu te njihovo obrazovanje i stručno usavršavanje
- uz pomoć stručnjaka zaštite na radu, organizacijske jedinice nadležne za izobrazbu ili vanjskih institucija određuje godišnje programe osposobljavanja povjerenika za zaštitu na radu
- sudjeluje u radu inspektora rada za vrijeme nadzora procesa rada u pogonima te prati realizaciju nalaza inspektora rada kao i provedbu obveza Društva spram tijela nadzora iz Zakona o zaštiti na radu i podzakonskih akata
- prati provedbu obveza Društva i njegovih ovlaštenika u provedbi mjera zaštite na radu
- prati urednost vođenja isprava i evidencija, a prema Zakonu o zaštiti na radu
- prati provedbu obveza i prava radnika propisana Zakonom o zaštiti na radu
- surađuje s medicinom rada i nadležnim stručnjakom zaštite na radu.

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

#### **Članak 208.**

Poslodavac je dužan povjereniku i koordinatoru radnika za zaštitu na radu osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave vezane uz zaštitu na radu. Povjerenik i koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu ima pravo pristupa svim radnim mjestima i radnim prostorima poslodavca za koje obnaša dužnost.

### **Članak 209.**

Neposredno nadređeni radnik dijela procesa rada u kojem je radnik povjerenik i koordinator volonter, 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 stručnjakom zaštite na radu, inspektorom rada i medicinom rada.

### **Članak 210.**

Povjerenik i koordinator povjerenika radnika za zaštitu na radu imaju pravo na oslobađanje od obveze obavljanja redovnog rada uz naknadu plaće kao da je radio zbog osposobljavanja iz područja zaštite na radu prema odluci Poslodavca. Ako se osposobljavanje obavlja izvan mjesta rada i mjesta stanovanja, povjerenik ili koordinator ima pravo na nalog za službeno putovanje s pravom na dnevnicu i troškove smještaja.

### **Članak 211.**

Poslodavac je obavezan osigurati koordinatoru povjerenika radnika za zaštitu na radu korištenje telefonske linije. Usluge tehničko-administrativnih poslova koordinatora povjerenika radnika obavljat će administrativni radnici Poslodavca na trošak Poslodavca.

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

### **Članak 212.**

Povjerenik i koordinator povjerenika izravno kontaktiraju ovlaštenike poslodavca u dijelu Društva u kojem obnaša dužnost, vezane uz primjedbe radnika i osobnih zapažanja vezanih za opasnosti i štetnosti po zdravlje radnika i provedbu mjera zaštite na radu.

Tijekom obnašanja dužnosti i godinu dana nakon prestanka iste, povjereniku i koordinatoru za zaštitu na radu ne može se bez suglasnosti radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća, odnosno sindikalnog aktivista:

- otkazati ugovor o radu
- odrediti raspored na drugo radno mjesto ili kod drugog poslodavca
- pokrenuti protiv njega postupak za naknadu štete
- na drugi način dovesti u nepovoljniji položaj.

## **DIO IV.**

### **PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Članak 213.**

Sastavni dio ovog Ugovora čini:

Prilog 1 - Cijene sata rada

#### **Članak 214.**

Ovaj Ugovor potpisuju ovlaštene predstavnici poslodavca i sindikata zastupljenih u Pregovaračkom odboru sindikata za sklapanje ugovora.

Prava ugovorena u dijelu III. ovog Ugovora ostvaruju sindikati potpisnici ovog Ugovora.

#### **Članak 215.**

Poslodavac i sindikati imenuju Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Ugovora i praćenje njihove primjene.

Povjerenstvo za tumačenje odredbi ovog Ugovora i praćenje njihove primjene čini paritetni broj predstavnika sindikata i predstavnika poslodavca i to tri člana sindikata i tri člana poslodavca.

Povjerenstvo svoje odluke donosi većinom glasova.

Stranke ovog Ugovora dužne su se pridržavati danog tumačenja.

Ukoliko Povjerenstvo ne bude moglo donijeti odluku zbog podijeljenosti glasova tumačenje će se povjeriti arbitraži.

#### **Članak 216.**

Svaka strana ovog Ugovora ovlaštena je predložiti njegove izmjene i dopune.

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

Stranka kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se o prijedlogu očitovati predlagatelju izmjene ili dopune u roku 30 dana od dana primitka prijedloga izmjene i dopune.

Prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora koji je odbijen ne može se ponoviti prije isteka roka od 3 mjeseca od dana primitka očitovanja kojim se prijedlog odbija.

#### **Članak 217.**

Ovaj Ugovor objavit će se u Službenom vjesniku HŽ Putničkog prijevoza d.o.o., a primjenjuje se od 1. veljače 2025. do 31. prosinca 2028. godine.

Pravna pravila ovog Ugovora produženo se primjenjuju do sklapanja novoga, ali najduže 1 godinu od isteka roka na koji je ovaj Ugovor sklopljen.

### Članak 218.

Pregovore o sklapanju novog Kolektivnog ugovora strane će započeti tijekom lipnja 2028. godine.

Ugovorne strane obvezuju se pokrenuti kolektivne pregovore vezano uz plaću radnika ukoliko stopa inflacije, mjerena indeksom potrošačkih cijena (IPC) prema podacima Državnog zavoda za statistiku, bude veća od 5% u odnosu na prethodnu godinu.

### Članak 219.


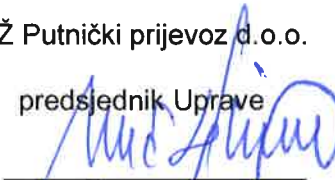


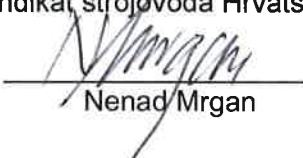

Danom sklapanja ovog Ugovora prestaju se primjenjivati svi sklopljeni sporazumi između sindikata i poslodavca.




Ukoliko sindikati i poslodavac nakon sklapanja ovog Ugovora sklope sporazum kojim uređuju međusobna prava i obveze na temelju članka 194. st. 2. ovog Ugovora sklopljeni sporazum od dana sklapanja postaje sastavni dio ovog Ugovora.

### Članak 220.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 6 istovjetnih primjeraka od kojih svaka strana zadržava po 1 primjerka, a 2 primjerka dostavljaju se nadležnom Ministarstvu.

Zagreb, 26. veljače 2025.

Sindikati	HŽ Putnički prijevoz d.o.o.
Sindikata željezničara Hrvatske	predsjednik Uprave
 Zoran Maršić	 Željko Ukić
Sindikata hrvatskih željezničara	član Uprave
 Ivan Forgač	 Damir Rubčić
Sindikata strojovođa Hrvatske	član Uprave
 Nenad Mrgan	 Mario Zubak



## Prilog 1 - Cijene sata rada

R.br.	Šifra radnog mjesta	Naziv radnog mjesta	Cijena sata rada
<b>1. UPRAVA</b>			
1.	6276	Predsjednik Uprave	
2.	6777	Član Uprave	
3.	8059	Savjetnik-prokurist	K
4.	7954	Poslovni tajnik Uprave	11,27
<b>1.1. TAJNIŠTVO UPRAVE</b>			
5.	8072	Tajnik Uprave	K
6.	8060	Stručni suradnik za poslove Tajništva Uprave	10,68
<b>1.2. URED UPRAVE</b>			
7.	8045	Ravnatelj Ureda Uprave	K
8.	8061	Glasnogovornik	K
9.	7946	Koordinator za odnose s javnošću	14,43
10.	8062	Voditelj za međunarodne odnose i elektroničku komunikaciju	14,43
11.	7357	Stručni suradnik za područje njem. i engl. jezik	10,43
12.	7953	Arhivar	8,09
13.	7542	Referent za prijem i otpremu službene pošte	8,09
<b>1.3. SLUŽBA INFORMATIKE</b>			
14.	8018	Šef Službe Informatike	K
15.	8019	Voditelj projekata	K
16.	7797	Projektan specijalist za infrastrukturne servise i podršku logistici i izvršenju prijevoza	14,43
17.	7800	Projektan specijalist za informacijsku sigurnost i podršku prodaji	14,43
18.	7801	ICT specijalist za SAP servis	14,43
<b>1.4. SLUŽBA ZA UPRAVLJANJE IMOVINOM</b>			
19.	8073	Šef službe za upravljanje imovinom	K
20.	8063	Specijalist za upravljanje nekretninama	11,27
21.	7358	Referent za upravljanje voznim parkom i dostavljač	8,09
22.	7854	Specijalist za upravljanje elektroničkim komunikacijskim uslugama u pokretnoj mreži	10,43
23.	7986	Recepcionar	6,69
24.	7978	Portir-domar	6,47
25.	7979	Portir	6,17
26.	7969	Vozač cestovnog motornog vozila	6,42
<b>1.4.1. Tiskara</b>			
27.	7875	Voditelj Tiskare	K
28.	7877	Voditelj poslova proizvodnje	10,37
29.	7970	Tehnolog (7963)	9,93
30.	7878	Referent grafičke djelatnosti	7,37
31.	7880	Operater pripreme	7,37
32.	7879	Poslovođa pripreme	8,34
33.	7881	Poslovođa tiska	8,34
34.	7891	Poslovođa skladišta za tiskarsku djelatnost	7,07
35.	7965	Offset strojar specijalist knjigotiska	7,37
36.	7882	Offset strojar specijalist	7,37
37.	7885	Poslovođa dorade	8,34
38.	7886	Knjigoveža specijalist	7,37
39.	7968	Knjigoveža specijalist-rezač	7,37
<b>1.5. SLUŽBA ZA SIGURNOST I ZAŠTITU</b>			
40.	8021	Šef Službe za sigurnost i zaštitu	K
<b>1.5.1. Grupa za ZNR, ZOP i ZO</b>			
41.	7237	Voditelj Grupe za ZNR, ZOP i ZO	11,27
42.	7238	Glavni inženjer za ZNR, ZOP i ZO	10,43
<b>1.5.2. Grupa za upravljanje sustavom sigurnosti</b>			
43.	7362	Voditelj Poslova za upravljanje sustavom sigurnosti	12,89
44.	7811	Glavni kontrolor sigurnosti za ostale izvršne radnike, vagone i TPV	11,27
45.	7812	Glavni istražitelj izvanrednih događaja	11,27
46.	8032	Glavni kontrolor sigurnosti za strojovođe i vučna vozila	11,27
<b>1.5.3. Centar za osposobljavanje strojovođa</b>			
47.	7874	Voditelj Centra za osposobljavanje strojovođa	12,89
<b>1.5.4. Centar za osposobljavanje ostalih izvršnih radnika</b>			
48.	7973	Voditelj Centra za osposobljavanje ostalih izvršnih radnika	9,93

## Prilog 1 - Cijene sata rada

R.br.	Šifra radnog mjesta	Naziv radnog mjesta	Cijena sata rada
<b>1.6. URED ZA PRAĆENJE USKLAĐENOSTI POSLOVANJA</b>			
49.	8014	Šef Ureda za praćenje usklađenosti poslovanja	K
50.	8015	Poslovni analitičar	15,46
51.	8065	Specijalist za praćenje i kontrolu rizika	12,89
<b>1.7. URED ZA INTERNU REVIZIJU</b>			
52.	7903	Voditelj Ureda za internu reviziju	K
53.	7904	Revizor poslovanja	15,46
<b>2. PRODAJA I MARKETING</b>			
54.	7220	Direktor Prodaje i marketinga	K
<b>2.1. Poslovna jedinica Prodaja</b>			
55.	8026	Šef Poslovne jedinice Prodaja	K
56.	7994	Voditelj prodajnog područja	K
57.	8067	Specijalist za poslove planiranja, pripreme i praćenja provedbe voznog reda i informatičke podrške	12,89
<b>2.1.1. Grupa za prijevozne ponude i analizu prodaje</b>			
58.	8011	Voditelj poslova za prijevozne ponude i analizu prodaje	12,89
59.	7920	Specijalist za ponude u unutarnjem prometu i analizu prodaje	10,68
60.	7921	Specijalist za ponude u međunarodnom prometu i analizu prodaje	10,68
61.	7922	Glavni referent za domaće ponude i analizu prodaje	10,43
62.	7924	Glavni referent za blagajničko osoblje	10,43
63.	7544	Glavni referent za propise putničkog prijevoza	10,43
<b>2.1.2. Grupa za prodaju poslovnim korisnicima</b>			
64.	8012	Voditelj poslova za prodaju poslovnim korisnicima	12,89
65.	7928	Glavni referent za prodaju poslovnim korisnicima	10,43
66.	7929	Glavni referent za prodaju posebnih vlakova	10,43
67.	7930	Glavni referent za podršku prodaje poslovnim korisnicima	10,43
68.	7824	Glavni referent za ugovaranje prijevoza i subvencije	10,43
69.	7822	Glavni referent za ugovaranje prijevoza poslovnih korisnika	10,43
70.	7945	Referent za prodaju	8,09
<b>2.2. Poslovna jedinica Marketing</b>			
71.	8027	Voditelj Poslovne jedinice Marketing	K
<b>2.2.1. Grupa za promociju</b>			
72.	8013	Voditelj poslova za promociju	12,89
73.	8010	Kordinator za prodaju oglasnog prostora i tiskarskih proizvoda	12,89
74.	7833	Glavni referent za promociju	10,43
75.	7901	Glavni referent za grafičku djelatnost	10,43
<b>2.3. Poslovna jedinica za odnose s korisnicima</b>			
76.	8074	Voditelj poslovne jedinice za odnose s korisnicima	K
77.	8075	Specijalist za kontrolu kontrolora putničkog prijevoza i provedbe poslova u regionalnim jedinicama	11,27
78.	7962	Kontrolor putničkog prijevoza	7,96
79.	8076	Glavni referent za odnose s korisnicima	10,43
80.	7995	Referent za reklamacije u unutarnjem prijevozu i nadzor Kontakt centra	8,09
81.	7996	Referent za reklamacije u međunarodnom prijevozu i nadzor Kontakt centra	8,09
<b>2.3.1. Centar za integrirani prijevoz</b>			
82.	7981	Voditelj centra za integrirani prijevoz	15,46
83.	7982	Glavni referent za integrirani prijevoz	10,43
<b>2.4. Grupa za kontrolu prodajnih kanala</b>			
84.	8077	Voditelj grupe za kontrolu prodajnih kanala	12,89
85.	7998	Glavni referent za kolodvorske blagajne i izvješća OLAP	10,43
86.	8066	Samostalni referent za praćenje i kontrolu kanala prodaje	9,05
87.	8002	Samostalni referent za prispjeće i kontrolu obračuna prispjeća	9,05
88.	8003	Glavni referent za otpravljanje i izradu poslovnika i propisa	10,43
89.	7972	Otpremnik tiskanica	7,37
<b>3. LOGISTIKA I IZVRŠENJE PRIJEVOZA</b>			
90.	5677	Direktor Logistike i izvršenja prijevoza	K
91.	8019	Voditelj projekata	K
<b>3.1. Služba za tehnologiju prijevoza</b>			
92.	7838	Šef Službe za tehnologiju prijevoza	K
<b>3.1.1. Grupa za organizaciju i tehnologiju rada prijevoznih kapaciteta</b>			

## Prilog 1 - Cijene sata rada

R.br.	Šifra radnog mjesta	Naziv radnog mjesta	Cijena sata rada
93.	7956	Voditelj poslova za organizaciju i tehnologiju rada prijevoznih kapaciteta	15,46
94.	8068	Specijalist za organizaciju i tehnologiju rada prijevoznih kapaciteta	12,89
95.	7957	Glavni inženjer za organizaciju i tehnologiju rada prijevoznih kapaciteta	10,43
<b>3.1.2. Grupa za organizaciju i tehnologiju rada osoblja</b>			
96.	7958	Voditelj poslova za organizaciju i tehnologiju rada osoblja	15,46
97.	7959	Glavni referent za organizaciju i tehnologiju rada osoblja	10,43
<b>3.1.3. Grupa za izvršenje prijevoza</b>			
98.	7545	Voditelj poslova za izvršenje prijevoza	15,46
99.	7844	Glavni inženjer za izvršenje prijevoza	10,43
100.	6316	Glavni operater putničkog prijevoza	9,40
101.	7549	Glavni dispečer putničkog prijevoza	9,40
<b>3.2. Služba za željeznička vozila</b>			
102.	7845	Šef Službe za željeznička vozila	K
103.	8069	Viši specijalist za ECM i kontrolu kvalitete	14,43
104.	7863	Voditelj poslova održavanja i eksploatacije željezničkih vozila	15,46
<b>3.2.1. Grupa za željeznička vozila i TPV</b>			
105.	7846	Voditelj Grupe za željeznička vozila i TPV	11,27
106.	7847	Glavni inženjer za vagone i TPV	10,43
107.	7553	Glavni inženjer za vučna vozila	10,43
108.	8078	Glavni tehničar za vagone	9,93
<b>3.2.2. Grupa za ekonomiku i razvoj željezničkih vozila</b>			
109.	7849	Voditelj Grupe za ekonomiku i razvoj željezničkih vozila	11,27
110.	7850	Glavni inženjer za plan i investicije	10,43
111.	6625	Tehnolog II	8,52
<b>4. FINACIJE, RAČUNOVODSTVO I KONROLING</b>			
112.	8023	Rukovoditelj Financija i računovodstva i kontrolinga	K
113.	7802	Koordinator za kontroling i statistiku	15,46
114.	8079	Koordinator za održivost	12,89
115.	8051	Viši specijalist za planiranje i SAP	12,89
116.	7853	Glavni referent za planiranje i SAP	10,43
117.	7803	Glavni referent za strateški kontroling	10,43
118.	7805	Glavni referent za statistiku	10,43
119.	1338	Glavni referent za analizu i izvještavanje	10,43
120.	7756	Koordinator za financijsko upravljanje i kontrole	15,46
<b>4.1. Služba za financije</b>			
121.	6319	Šef Službe za financije	K
122.	7366	Voditelj poslova za kontokorentni obračun i saldaciju	11,27
<b>4.1.1. Grupa za platni promet, proračun i kontinuirani popis</b>			
123.	7557	Voditelj Grupe za platni promet, proračun i kontinuirani popis	11,27
124.	7944	Glavni referent za kontinuirani popis	10,43
125.	6321	Referent za financijsko-računovodstvene poslove	8,09
126.	6967	Referent za financijsko poslovanje	8,09
<b>4.1.2. Grupa za financijsku operativu, kredite i korespondenciju s kupcima i dobavljačima</b>			
127.	7558	Voditelj Grupe za financijsku operativu, kredite i korespondenciju s kupcima i dobavljačima	11,27
128.	6632	Glavni referent za financijsku operativu	10,43
129.	7896	Referent za obračunska plaćanja	8,09
<b>4.2. Služba za računovodstvo</b>			
130.	6325	Šef Službe za računovodstvo	K
131.	8080	Specijalist za računovodstvo	11,27
132.	6326	Glavni referent za računovodstvo	10,43
133.	7560	Glavni referent za analitičko računovodstvo	10,43
134.	7897	Referent za salda konti	8,09
135.	8035	Samostalni referent za ulazne račune i bankovne izvode	9,05
136.	8036	Referent za kontrolu obračuna transportnih prihoda	8,09
<b>4.3. Služba za skladišno materijalno poslovanje</b>			
137.	7698	Šef Službe za skladišno - materijalno poslovanje	K
138.	8008	Glavni referent za skladišno materijalno poslovanje	10,43
139.	8037	Samostalni referent za obradu računa	9,05
140.	6661	Samostalni referent za skladišno-materijalno poslovanje	9,05

## Prilog 1 - Cijene sata rada

R.br.	Šifra radnog mjesta	Naziv radnog mjesta	Cijena sata rada
141.	7902	Samostalni referent za skladišno-materijalno poslovanje za tiskarsku djelatnost	9,05
142.	7894	Vozač - dostavljač	7,07
<b>Centralno skladište Zagreb</b>			
143.	8009	Poslovođa centralnog skladišta	8,41
144.	7699	Poslovođa skladišta rezervnih dijelova, općeg i potrošnog materijala, RO i OZS	7,07
<b>5. SLUŽBA NABAVE</b>			
145.	7244	Šef Službe nabave	K
146.	7696	Voditelj poslova nabave	14,43
147.	7947	Koordinator za pripremu i provedbu projekata po procedurama međunarodnih organizacija	K
148.	8038	Voditelj postupaka nabave iz EU fondova	K
149.	8052	Viši specijalist za nabavu	12,89
150.	7697	Specijalist za nabavu	10,43
151.	6348	Glavni referent za pripremu nabave i analizu podataka	10,43
152.	6349	Samostalni referent za pripremu nabave i analizu podataka	9,05
<b>6. PRAVNI POSLOVI I LJUDSKI POTENCIJALI</b>			
153.	8024	Rukovoditelj Pravnih poslova i ljudskih potencijala	K
154.	7984	Asistent za pravne poslove	8,09
155.	6454	Glavni pravni zastupnik	14,43
156.	8039	Pravni zastupnik	12,89
157.	7265	Glavni referent za pravne poslove	11,27
<b>6.1. Služba za upravljanje ljudskim potencijalima</b>			
158.	7989	Šef službe za upravljanje ljudskim potencijalima	K
159.	6454	Glavni pravni zastupnik	14,43
160.	8053	Specijalist za radne odnose	11,27
161.	7899	Glavni referent za radne odnose	10,43
162.	6341	Glavni referent za izobrazbu	10,43
163.	8054	Referent za radne odnose i SAP	8,09
164.	8055	Referent za administrativne poslove i SAP	8,09
<b>6.1.1. Grupa za plaće</b>			
165.	7561	Voditelj Grupe za plaće	12,89
166.	8025	Specijalist za obračun plaće	10,43
167.	6331	Samostalni referent za obračun plaće	9,05
168.	6333	Referent za obračun plaća	8,09
<b>7. SLUŽBA ZA RAZVOJ I PROVEDBU PROJEKTA</b>			
169.	8081	Šef Službe za razvoj i provedbu projekata	K
170.	8082	Voditelj projekata	K
171.	8007	Koordinator za investiciju i EU fondove	14,43
172.	7808	Koordinator za EU projekte	K
173.	7985	Pomoćnik koordinatora za EU projekte	14,43
174.	8031	Voditelj građevinskih radova i upravljanja objektima	K
<b>REGIONALNE JEDINICE</b>			
175.	5690	Šef Regionalne jedinice Zagreb	K
176.	7864	Šef Regionalne jedinice Vinkovci	K
177.	7864	Šef Regionalne jedinice Varaždin	K
178.	7865	Šef Regionalne jedinice Rijeka	K
179.	7869	Šef Regionalne jedinice Split	K
180.	7705	Zamjenik šefa Regionalne jedinice Zagreb	15,46
181.	7866	Zamjenik šefa Regionalne jedinice	13,39
182.	7870	Zamjenik šefa Regionalne jedinice Rijeka	12,89
183.	6354	Pomoćnik šefa regionalne jedinice	12,89
184.	5691	Glavni referent za prodaju	10,43
185.	8056	Samostalni referent za prodaju	9,05
186.	7856	Glavni referent za logistiku i izvršenje prijevoza	10,43
187.	7857	Samostalni referent za logistiku i izvršenje prijevoza	9,05
188.	7574	Poslovođa skladišta za WL i Bc vagone	6,69
189.	7575	Skladištar u skladištu za WL i Bc vagone	5,97
190.	6355	Poslovođa skladišta (Vinkovci-Osijek)	6,69
191.	6355	Poslovođa skladišta (Split)	6,69

## Prilog 1 - Cijene sata rada

R.br.	Šifra radnog mjesta	Naziv radnog mjesta	Cijena sata rada
192.	7988	Poslovođa regionalnog skladišta (Rijeka-Pula)	6,78
193.	6355	Poslovođa skladišta (Varaždin)	6,69
194.	6167	Poslovođa skladišta goriva i maziva	6,78
195.	6624	Tehnolog I	9,93
196.	6626	Referent za obradu EV	8,09
197.	7572	Voditelj poslova vlakoprtnog osoblja	9,05
198.	7573	Voditelj poslova kolodvorskog osoblja	9,05
199.	5695	Voditelj putničke jedinice	9,05
200.	7859	Voditelj ureda za gospodarenje vozilima i TVD	9,05
201.	7860	Šef područnog centra	10,68
202.	6618	Šef vuče I	10,68
203.	6620	Šef vuče II	10,01
204.	6625	Tehnolog II	8,52
205.	258	Instruktor vuče	8,52
206.	8070	Strojovođa - instruktor	8,17
207.	7861	Nadzornik vuče	8,52
208.	6628	Nadzornik vuče I	8,34
209.	5266	Nadzorno-rasporedni radnik	7,37
210.	8004	Nadzorno-rasporedni radnik za putničku službu	7,37
211.	8005	Nadzorno-rasporedni radnik za vlakoprtnju	7,37
212.	173	Putnički blagajnik	6,69
213.	5270	Kolodvorsko-putnički blagajnik	6,88
214.	7955	Kolodvorski informacijski radnik	6,69
215.	5269	Vagonski otpremnik za putničke vagona i motorne vlakove	6,47
216.	7969	Vozač cestovnog motornog vozila	6,42
217.	5271	Šef vlaka - kondukter	6,69
218.	161	Kondukter	6,47
219.	7960	Pratitelj vlaka-vozni manipulant	6,30
220.	267	Strojovođa	8,17
221.	269	Pomoćnik strojovođe	6,42
222.	5650	Pratitelj WL i Bc vagona	6,47
223.	141	Ekspeditor	6,17
224.	7794	Nadzornik pregledača vagona	7,18
225.	7793	Pregledač vagona	6,99
226.	6666	Brigadir vagonskih servisera	6,69
227.	6667	Vagonski serviser	6,47
228.	7871	Vlakovođa popisni	6,47
229.	7872	Manevrist	6,30
230.	4619	KV alatničar	6,42
231.	4615	Poslovođa u regionalnoj jedinici	6,78
232.	140	Informacijski radnik	6,69
233.	6188	Izdavač goriva, maziva i pjeska	5,72
234.	6358	Glavni referent za ekonomsko-financijske poslove	10,43
235.	6332	Referent za ekonomsko-financijske poslove	7,37
236.	6629	Nadzornik vuče II	8,17
237.	4613	Strojovođa II	7,81