

Na temelju članka 28. Izjave o osnivanju društva HŽ Cargo d.o.o. i članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17), a nakon provedenog savjetovanja s Glavnim radničkim vijećem sukladno članku 150. Zakona o radu, Uprava Društva, na 44. sjednici, održanoj dana 14. svibnja 2019. godine, donijela je

PRAVILNIK O RADU TRGOVAČKOG DRUŠTVA HŽ CARGO d.o.o.

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se pitanja iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom između radnika i poslodavca HŽ Cargo d.o.o. (u daljnjem tekstu: Poslodavac).

Radnik u smislu ovog Pravilnika je fizička osoba koja temeljem ugovora o radu obavlja određene poslove za Poslodavca (u daljnjem tekstu: Radnik).

Kada je ostvarenje određenih prava iz radnog odnosa uvjetovano radnim stažom/radom kod poslodavca, poslodavcem se u smislu ovog Ugovora pored HŽ Carga d.o.o. smatraju HŽ – Hrvatske željeznice d.o.o. 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 Cargo d.o.o. ili pravnim poslom prenesu poduzeće, dio poduzeća, gospodarsku djelatnost ili dio gospodarske djelatnosti na HŽ Cargo d.o.o.

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

Članak 2.

Suprotnost neke odredbe ovog Pravilnika sa Zakonom o radu ne utječe na njegovu valjanost u cjelini, već se umjesto odredbe suprotne Zakonu neposredno primjenjuje odgovarajuća odredba Zakona.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, odnosno nekog drugog općeg akta Poslodavca, te odredbe Pravilnika odnosno nekog drugog općeg akta postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 3.

Radnik je obavezan ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno, marljivo i stručno, prema uputama ovlaštenih osoba poslodavca, a u skladu s naravi i vrstom rada. Radnik je također obavezan usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog Radnika, jamči mogućnost provođenja svojih obveza iz ovog Pravilnika, zakona i drugih općih akata poslodavca sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1) Ugovor o radu

Članak 4.

Radnik zasniva radni odnos danom sklapanja ugovora o radu.

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

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

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

Članak 5.

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 sa radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 6.

Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručjenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

Članak 7.

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

Članak 8.

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

Ugovor o radu može se sklopiti s radnikom koji udovoljava uvjete u pogledu stručne spreme, radnog iskustva, posebnih znanja i drugih posebnih uvjeta propisanim Pravilnikom o organizaciji društva HŽ Cargo.

Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom, radnikom koji se nalazi u izdvojenom Društvu kojeg je vlasnik poslodavac ili u Željezničkom fondu mora se obaviti prethodno testiranje. Ako radnik ne ispunjava uvjete iz stavka dva ili nije na testiranju pokazao željene rezultate poslodavac s njim ne može sklopiti ugovor o radu.

2) Probni rad

Članak 9.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Ugovaranje i trajanje probnog rada određuje Poslodavac s time da se ne može ugovoriti probni rad duži od 6 (šest) mjeseci.

U slučaju da radnik, na temelju obrazložene ocjene nadređenog radnika koji po posebnoj punomoći Uprave Društva odlučuje o radnikovim pravima i obvezama iz radnog odnosa (dalje: posebna punomoć), ne udovolji u probnom radu, radniku se otkazuje ugovor o radu uz otkazni rok od sedam (7) dana.

3) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 10.

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 11.

Poslodavac će s radnikom s kojim je zasnovao radni odnos na određeno vrijeme, zasnovati radni odnos na neodređeno vrijeme, ako radno mjesto za koje radnik ima ugovor o radu na određeno vrijeme nije popunjeno drugim privremeno odsutnim radnikom, i ako je radnik na određeno vrijeme kod poslodavca radio najmanje tri (3) godine neprekidno na bilo kojim poslovima. Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.

S radnikom će se sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme uz ispunjenje uvjeta iz stavka 1. ovog članka i u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme radi zamjene nenazočnog radnika.

4) Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 12.

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

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno odsutnog radnika,
- vremenski i stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu,
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata
- 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, porodijskom dopustu, vojnoj vježbi, radnik koji zbog privremenog gubitka zdravstvene sposobnosti (grupe) nije u mogućnosti obavljati poslove iz svog ugovora o radu te u drugom slučaju zakonom određenog opravdanog odsustvovanja 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, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od jedne (1) godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom.

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

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja ugovora o radu, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

5) Dužnost poštivanja propisa u svezi s radnim odnosom

Članak 13.

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

Propisi o sigurnosti i zaštiti na radu i pravilnik o radu moraju se na prikladan način učiniti dostupnim radnicima.

Poslodavac je dužan radniku u radnom odnosu osigurati obavljanje poslova radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu te mu isplatiti plaću, a radnik je obavezan da ugovorom preuzete poslove obavlja savjesno i stručno, u skladu s naravi i vrstom rada.

Članak 14.

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 15.

Ako izvanredne potrebe rada zahtijevaju, bez izmjene ugovora o radu, Poslodavac može radnika privremeno rasporediti da obavlja 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,
- kvara na sredstvu za rad,
- zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- 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,
- u drugim slučajevima kada to zahtijevaju interesi procesa rada.

Radnik se privremeno raspoređuje na drugo radno mjesto dok se ne otklone razlozi zbog kojih je došlo do privremenog rasporeda, a najdulje tri (3) mjeseca tijekom kalendarske godine, osim u slučaju kada zbog primjene propisa o sigurnosti u prometu ne može obavljati svoje poslove te zadržava plaću koja je za njega povoljnija.

Uz suglasnost radnika privremeni raspored na drugo radno mjesto može se dogovoriti u trajanju dužem od tri (3) mjeseca.

U slučaju zamjene privremeno nenazočnog Radnika, radniku pripada povoljnija plaća ako je ova zamjena trajala najmanje sedam (7) radnih dana uzastopno.

Članak 16.

Invalidu rada, radniku s utvrđenim smanjenjem radne sposobnosti i radniku s utvrđenom neposrednom opasnosti od smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac

je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje roga tijela, ponuditi izmijenjeni ugovor o radu u skladu s preostalom radnom sposobnošću prema odluci nadležnog tijela za utvrđivanje radne sposobnosti radnika.

Radniku iz stavka 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 trideset (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 odgovarajuću poslove, poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu za zadržavanje prava na otpremninu.

Radniku iz stavka 1. ovog članka poslodavac može otkazati ugovor o radu, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

IV. PRIPRAVNICI

Članak 17.

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

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

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

Članak 18.

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

- od 3 do 6 mjeseci za pripravnike sa srednjom stručnom spremom,
- od 6 do 9 mjeseci za pripravnike s višom stručnom spremom,
- od 6 do 9 mjeseci za pripravnika prvostupnika,
- od 9 do 12 mjeseci za pripravnike s visokom stručnom spremom,
- od 9 do 12 mjeseci za pripravnike magistar struke.

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.

Članak 19.

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

Članak 20.

Pripravnik se osposobljava za samostalan rad pod nadzorom mentora kojeg imenuje Poslodavac, a koji mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme i najmanje 5 godina radnog iskustva za osposobljavanje pripravnika s višom i visokom stručnom spremom, odnosno 3 godine kod osposobljavanja pripravnika sa srednjom stručnom spremom.

Članak 21.

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

Stručni ispit se polaže pred komisijom od tri (3) člana koju imenuje poslodavac.

Članovi komisije 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 22.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

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 nejednakomjernih smjenskom radu.

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

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

Poslodavac je obavezan objaviti raspored radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed.

Članak 23.

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

- zbog obaveznog poučavanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja po odluci poslodavca, 4 sata,
- zbog periodičnog i izvanrednog provjeravanja znanja, osim u slučaju ponavljanja ispita, 8 sati,
- zbog periodičnog i izvanrednog zdravstvenog pregleda - osam (8) sati osim u slučaju kada je radnik upućen na izvanredni pregled zbog uživanja alkohola ili drugih opojnih sredstava,
- zbog prekida i zastoja u radu koji su utvrđeni Zakonom,
- zbog pričuve osam (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 predaje posla, tamo gdje je predaja propisana, 15 minuta.

Članak 24.

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 25.

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

Članak 26.

Poslodavac može uvesti klizno radno vrijeme ako to priroda posla omogućuje, sa najviše trideset (30) minuta odstupanja na početku, odnosno završetku propisanog radnog vremena.

1) Puno radno vrijeme**Članak 27.**

Puno radno vrijeme iznosi četrdeset (40) sati tjedno.

Puno radno vrijeme iznosi u pravilu osam (osam) sati dnevno.

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

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

Članak 28.

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 slijedećih poslova:

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

2) Nepuno radno vrijeme**Članak 29.**

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 radnim mjestima može iznositi i manje od četrdeset (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.

3) Skraćeno radno vrijeme**Članak 30.**

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

Poslovi iz stavka 1. ovog članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuje poslodavac posebnim propisom uz savjetovanje sa radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća.

Radnik kojemu je zbog štetnih utjecaja rada skraćeno radno vrijeme, ne može raditi prekovremeno.

Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovog članka ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog stavkom 2. ovog članka, ali ako na tim poslovima ne radi u punom radnom vremenu, dio radnog vremena, najduže do punog radnog vremena, može biti raspoređen na druge poslove koji nemaju narav poslova iz stavka 1. ovog članka.

4) Prekovremeni rad

Članak 31.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi prekovremeno.

Prekovremeni rad ne može trajati duže od osam (8) sati tjedno i ne ulazi u preraspodjelu.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od trideset i dva (32) sata mjesečno niti dužen od sto osamdeset (180) sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih osoba.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do sedam (7) godina 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 32.

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

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

Članak 33.

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.

5) Noćni rad

Članak 34.

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

Noćni rad ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

6) Preraspodjela radnog vremena

Članak 35.

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. O preraspodjeli radnog vremena Poslodavac mora donijeti odluku kojom se određuje raspored radnog vremena.

VI. ODMORI I DOPUSTI

1) Odmor tijekom dnevnog rada (stanka)

Članak 36.

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

Stanka ne smije biti određena u prva dva (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 trideset (30) minuta za trajanje smjene od 4-8 sati i sljedećih trideset (30) minuta za smjenu preko 8-12 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, vrijeme predviđeno za stanku ulazi u preraspodjelu radnog vremena.

Vrijeme odmora tijekom rada smatra se vremenom provedenim na radu.

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

2) Dnevni odmor

Članak 37.

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

Osoblje vlaka, osim izvršnih radnika i strojovođa, ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 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.

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

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

Iznimno, strojovođa ako koristi odmor izvan svoje organizacijske jedinice odmor može trajati kraće od 12 sati, ali ne kraće od 8 sati u interoperabilnom prometu i ne manje od 6 sati u nacionalnom prometu.

Strojovođa koji radi u nejednakomjernom smjenskom radu ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 16 sati neprekidno.

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 ako ga se ustupi za vožnju vlaka manje od 10 sati za ostale vlakove.

3) Tjedni odmor

Članak 38.

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

- 21-30 godina 3 dana
- preko 30 godina 4 dana

4. Posebne socijalne uvjete

- roditelj za svako dijete do 7 godina starosti, ukoliko ostvaruje poreznu olakšicu zbog uzdržavanja djeteta 2 dana
- samohrani roditelj s jednim djetetom do 15 god starosti 2 dana
- samohrani roditelj s dvoje ili više djece do 15 god starosti 3 dana
- invalid rada, invalid Domovinskog rata, invalid civilna žrtva rata i radnik s tjelesnim oštećenjem iznad 50% 3 dana
- roditelj djeteta sa težim smetnjama u psihofizičkom razvoju 3 dana

Navedene činjenice radnici su dužni dokumentirati odgovarajućim rješenjima.

5. Godine života

- od 30-50 1 dan
- preko 50 godina 2 dana

Članak 42.

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.

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 planom korištenja godišnjeg odmora poslodavac mora radnika obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja najmanje petnaest (15) dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 43.

Tijekom godine može se u iznimnim slučajevima u interesu poslodavca odstupiti od utvrđenog plana korištenja godišnjeg odmora zbog:

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

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

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

Članak 44.

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 stavka 1. ovog članka, radnik nastavlja koristiti započeti godišnji odmor.

Članak 45.

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

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

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

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

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 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 i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Članak 46.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

5) Dobrovoljno davanje krvi**Članak 47.**

Radnik-dobrovoljni davatelj krvi na dan davanja krvi ima pravo na slobodan dan, uz naknadu plaće kao da je radio. Radnik je dužan najmanje jedan dan ranije prije davanja krvi obavijestiti neposredno nadređenog radnika o svojoj namjeri.

6) Plaćeni dopust**Članak 48.**

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust (oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće) za:

· sklapanje braka djeteta	2 radna dana
· preseljenja	2 radna dana
· smrt roditelja bračnog druga	2 radna dana
· rođenje djeteta	3 radna dana
· sklapanje braka	4 radna dana
· smrti člana uže obitelji	5 radnih dana
· elementarne nepogode	5 radna dana
· traženje nestalih članova uže obitelji u domovinskom ratu	5 radnih dana
· teška bolest ili nesreća člana uže obitelji	6 radnih dana

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

Pravo iz ovog članka radnik koristi isključivo u dane vezane uz nastanak događaja, izuzev alineje 8. stavka 1.

Radnik – dobrovoljni davatelj krvi koji ostvaruje pravo na slobodne dane ne može iste koristiti u siječnju, srpnju, kolovožu i prosincu.

Članak 49.

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

7) Neplaćeni dopust**Članak 50.**

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust.

Ako je poslodavac odobrio radniku neplaćeni dopust duži od 90 radnih dana, može privremeno na upražnjeno radno mjesto uposliti novog radnika na određeno vrijeme do povratka radnika koji koristi neplaćeni dopust.

VII. OBRAZOVANJE RADNIKA I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**Članak 51.**

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

Poslodavac može uputiti radnika na školovanje ili dodatnu edukaciju samo u skladu s planom i programom izobrazbe sukladno kojem upućuje radnike.

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

Članak 52.

Ako Poslodavac uputi radnika na školovanje, doškolovanje ili prekvalifikaciju iz rada koje je organizirano tijekom radnog vremena, tada se vrijeme školovanja, doškolovanja ili prekvalifikacije računa u puno radno vrijeme i radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao da je radio pod uvjetom da 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 uz svakodnevni povratak kući ima pravo na nalog za službeno putovanje s prilogom ali ne ostvaruje pravo na dnevnicu.

Ako radnik ne dovrši program prekvalifikacije sukladno ugovoru koji će potpisati s poslodavcem i programu prekvalifikacije, poslodavac nema obvezu snošenja daljnjih troškova.

Članak 53.

Radniku kojeg je poslodavac uputio da se obrazuje za potrebe poslodavca, pripada naknada troškova u svezi sa obrazovanjem i to za:

- upisninu i školarinu,
- smještaj.

Ako radnik nije završio redovno školovanje dužan je vratiti ostvarene naknade.

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

Članak 54.

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

Pravo da školovanje odbiju imaju:

- trudnice i majke s djecom do sedam (7) godina starosti,
- radnik koji njeguje teže tjelesno ili duševno oboljelu osobu,

- radnik kojemu do mirovine nedostaje do pet (5) godina radnog staža ili godina života,
- samohrani roditelj s djetetom do petnaest (15) godina starosti.

Članak 55.

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

VIII. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 56.

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

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 i općina
6. prebivalište i adresa (mjesto, općina, županija)
7. bračno stanje
8. broj članova obitelji
9. obveze uzdržavanja koje terete radnika
10. registarski broj osobne iskaznice
11. trudnoća, majčinstvo, očinstvo, dojenje djeteta, status posvojitelja, samohrani roditelj
12. vozački ispit
13. broj telefona na radnom mjestu
14. mjesto rada (mjesto, općina, županija)
15. zanimanje
16. školska sprema
17. stručno obrazovanje
18. stručna sprema za obavljanje određenih poslova
19. obrazovanje na teret poslodavca
20. radno mjesto na kojem radnik radi
21. ukupni mirovinski staž do zaposlenja kod Poslodavca
22. radni staž kod Poslodavca
23. beneficirani radni staž
24. profesionalna bolest, ozljeda na radu, profesionalna nesposobnost za rad, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, invalidnost, gubitak zdravstvene grupe
25. znanje stranog jezika
26. da li je ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno radno vrijeme
27. datum zasnivanja radnog odnosa
28. mjesto rada
29. tjedno radno vrijeme (puno ili nepuno), odnosno skraćeno radno vrijeme u satima
30. vrijeme trajanja probnog rada, ako je ugovoreno
31. trajanje pripravničkog staža, ako je ugovoreno te vrijeme i rezultat polaganja stručnog ispita, ako je isti predviđen i obavljen
32. naznaku radi li se o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovitog utvrđivanja radne i zdravstvene sposobnosti za njihovo obavljanje

33. radno mjesto vezano uz pravo na solidarnost
34. datum početka prava na solidarnost.
35. vrijeme mirovanja radnog odnosa
36. dan prestanka radnog odnosa
37. razlog prestanka radnog odnosa
38. naznaku o tome je li ugovorena zabrana natjecanja i njeno trajanje
39. ostali podaci o radniku i članovima njegove obitelji radi ostvarivanja prava na radu i u vezi s radom.

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

Osobni podaci o radnicima koje poslodavac prikuplja i obrađuje mogu se koristiti i dostavljati trećim osobama:

- ako im je to potrebno radi obavljanja redovitih poslova u okviru njihove zakonom utvrđene djelatnosti,
- ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza radnika iz radnog odnosa, te
- ako se traže u opsegu koji je nužan da bi se postigla utvrđena svrha.

Članak 57.

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 58.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano njegovom rasom, bojom kože, spolom, spolnim određenjem, bračnim stanjem, obiteljskim obvezama, dobi, jezikom, vjerom, političkim ili drugim uvjerenjem, nacionalnim ili socijalnim podrijetlom, imovnim stanjem, rođenjem, društvenim položajem, članstvom ili ne članstvom u političkoj stranci i sindikatu te tjelesnim ili duševnim poteškoćama, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

U smislu ovog pravilnika za izraze «uznemiravanje» i «spolno uznemiravanje» koristi se zajednički izraz «uznemiravanje».

Članak 59.

Uznemiravanjem u tijeku rada i u vezi s radom, iz prethodnog članka, smatra se osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi,
- upotreba nepriključnih izraza i tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi, a za obavljanje kojih je sklopljen ugovor o radu, a kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj.

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici HŽ Carga d.o.o. od svojih nadređenih službenika, suradnika i svake treće osobe s kojom radnik dođe u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

Članak 60.

Svi radnici su dužni, pri obavljanju poslova svojeg radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike te spriječiti uznemiravanje od strane drugih radnika i trećih osoba.

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

Članak 61.

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

Za primanje i rješavanje pritužaba vezanih za uznemiravanje nadležan je nadređeni radnik koji je po posebnoj punomoći Uprave HŽ Carga d.o.o. ovlašten odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa za radnika na kojeg se pritužba odnosi.

Članak 62.

Radnik pokreće postupak za utvrđivanje uznemiravanja pisanom ili usmenom pritužbom nadređenom radniku iz prethodnog članka.

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

Nadređeni radnik dužan je, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprečavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije slijedećeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje.

O očitovanju radnika sastavlja se bilješka koju taj radnik potpisuje.

Nadređeni radnik, ako ocjeni da je to potrebno, provest će i druge relevantne radnje, poput suočenja radnika koji je podnio pritužbu i radnika na kojega se pritužba odnosi, saslušati i druge osobe koje imaju saznanja o činjenicama vezanim za uznemiravanje i dr., kako bi na dokazan način utvrdio navode iz pritužbe.

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

Ako se pritužba radi uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu u HŽ Cargo d.o.o., HŽ Cargo d.o.o. će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđivanja činjeničnog stanja iz pritužbe, imajući na umu zaštitu dostojanstva radnika HŽ Carga d.o.o. i poslovnih interesa Društva.

Članak 63.

O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojeg nadređeni radnik, ako je utvrdio uznemiravanje, donosi odluku o mjeri zaštite dostojanstva.

Odluka o mjeri mora se donijeti najkasnije u roku od 8 dana od primitka pritužbe o uznemiravanju.

Cilj poduzete mjere je zaštita dostojanstva uznemiravanog radnika i sprječavanje svakog daljnjeg uznemiravanja.

Članak 64.

Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, nadređeni radnik, kada utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, može donijeti neku od sljedećih mjera o zaštiti dostojanstva:

- razmještaj radnika na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom radnom prostoru,
- usmeno upozorenje radnika koji je izvršio uznemiravanje,
- pisano upozorenje radnika koji je izvršio uznemiravanje uz najavu mogućnosti redovitog otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka kršenja obveza iz radnog odnosa,
- otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora,
- redoviti otkaz ugovora o radu,
- izvanredni otkaz ugovora o radu.

Ako se nakon provedenog postupka utvrdi da je pritužba radi uznemiravanja neosnovana ili je podnesena s namjerom da naruši ugled i nanese štetu prijavljenom radniku, nadređeni radnik može radniku koji je podnio takovu prijavu izreći pisano upozorenje uz najavu mogućnosti redovitog otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka kršenja obveza iz radnog odnosa.

Članak 65.

Za slučaj da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu u HŽ Cargo d.o.o., a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiravanim radnikom, mogu se, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja poduzeti sljedeće mjere:

1. pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili s njegovim poslodavcem,
2. o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjera.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1) Način prestanka ugovora o radu

Članak 66.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog osiguranja, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

2) Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 67.

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.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i poslodavac, odnosno osoba koju on ovlasti.

3) Otkaz ugovora o radu

Članak 68.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

Ako poslodavac otkazuje Ugovor o radu dužan je prethodno se savjetovati sa radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća.

4) Redoviti otkaz poslodavca

Članak 69.

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).

Članak 70.

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

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

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

Kod proglašenja tehnološkog viška povjerenici za zaštitu na radu i predstavnici radnika kroz radnička vijeća nisu zaštićena kategorija i mogu se sukladno kriterijima proglasiti tehnološkim viškom.

Članak 71.

Poslodavac će svim radnicima koji su proglašeni tehnološkim viškom ponuditi zbrinjavanje kroz Željeznički fond sklapanjem aneksa ugovora o radu (osim radnika koji ispunjavaju uvjete za mirovinu). Radnici koji se odluče za Željeznički fond, za vrijeme rasporeda u Željezničkom fondu, ostvaruju, ovisno o broju godina radnog staža kod poslodavca, pravo na naknadu iz članka 74. ovog Pravilnika dok u cijelosti ne iscrpe iznos pripadajuće otpremnine za redovito otkazivanje ugovora o radu predviđenu člankom 133. ovog Pravilnika. Radnici koji se odluče za izlazak iz Željezničkog fonda prije isteka vremena rasporeda u istom, sklapanjem sporazumnog prestanka ugovora o radu, a nisu u cijelosti iscrpili iznos pripadajuće otpremnine, prilikom izlaska iz Željezničkog fonda ostvaruju pravo na proporcionalni dio pripadajuće otpremnine ovisno o vremenu provedenom u Željezničkom fondu.

Ukoliko navedeni radnici ne prihvate ponudu zbrinjavanja kroz Željeznički fond gube pravo na zaštitu od otkaza ugovora o radu. Radnik zadržava pravo na isplatu otpremnine iz članka 126. Zakona o radu.

Članak 72.

Razlozi za poslovno uvjetovane otkaze ugovora o radu mogu se pojaviti, ako prestane potreba za obavljanje određenog poslova zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga i dođe do:

1. ukidanja radnog mjesta – višak postaju svi radnici na ukinutom radnom mjestu
2. smanjenja broja izvršitelja na radnom mjestu uslijed smanjenja količine posla na radnom mjestu - u tom slučaju primjenjuju se kriteriji članka 73. ovog pravilnika.

Članak 73.

1. Ispunjenje uvjeta za starosnu mirovinu

Između radnika koji rade na radnim mjestima na kojima se smanjuje broj izvršitelja, višak je radnik koji ispunjava uvjete za starosnu mirovinu.

2. Ispunjenje uvjeta za prijevremenu starosnu mirovinu

Između radnika koji rade na radnim mjestima na kojima se smanjuje broj izvršitelja, višak je radnik koji ispunjava uvjete za prijevremenu starosnu mirovinu.

3. Zadovoljavanje radnih obveza i propisanih uvjeta iz sistematizacije

Ako se sistematizirani broj izvršitelja na pojedinom radnom mjestu unutar organizacijske jedinice smanjuje ili se ukida radno mjesto, tehnološki višak se određuje između radnika neovisno o kojem se radnom mjestu radi. Neovisnim radnim mjestom smatraju se srodna radna mjesta na kojima su radnici radili prije promjene ugovora o radu, a koja se kroz Pravilnik o organizaciji ukidaju. Tehnološki višak su radnici koji ne obavljaju poslove uredno, sklone su uživanju alkohola, opojnih droga ili ne ispunjavaju propisane uvjete iz sistematizacije.

4. Trajanje radnog odnosa

Višak je radnik s manje godina radnog staža ostvarenog u Društvu. Tehnološki višak se određuje između radnika organizacijske jedinice koje su definirane Pravilnikom o organizaciji, a obavljali su poslove na radnim mjestima gdje se smanjuje broj izvršitelja ili se ukida radno mjesto.

Pod radnim stažem u Društvu podrazumijeva se radni staž ostvaren u društvima iz članka 1. ovog pravilnika.

5. Status hrvatskog branitelja iz Domovinskog rata

Višak je onaj radnik koji nakon ispunjavanja prethodnih uvjeta pod brojem 1.- 4. nema status hrvatskog branitelja iz Domovinskog rata.

6. Socijalni status

Na radnom mjestu na kojem se smanjuje broj radnika, ako više njih podjednako zadovoljava prethodne kriterije, višak je radnik koji ima veća ukupna primanja na osnovu broja uzdržavanih članova i zaposlenih članova obitelji.

Članak 74.

Aneks ugovora o radu mora obavezno sadržavati slijedeće:

- vrijeme na koje se zaključuje aneks ugovora o radu – ovisno o visini otpremnine radnik i poslodavac aneksom ugovora o radu zaključuju vrijeme boravka u Željezničkom fondu, ali ne duže od trenutka kada je radnik u cijelosti iscrpio pripadajući iznos otpremnine (iznos otpremnine radnika iznosi 6.500,00 kn neoporezivo puta broj godina staža), s time da pripadajući iznos otpremnine ne može biti veći od otpremnine predviđene člankom 133. ovog Pravilnika.
- obaveze Željezničkog fonda prema radniku
- obavijest da je oslobođen od obavljanja dosadašnjih radnih zadataka uz definiranje visine plaće, ali ne većoj od 4.000,00 kuna bruto.
- pravo na poklon za dijete do 12 godina starosti
- obaveze radnika prema Željezničkom fondu
- mogućnost jednostranog izlaska iz Željezničkog fonda
- uvjeti za isključenje iz Željezničkog fonda.

Članak 75.

U slučaju smanjene radne sposobnosti, koja je posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Poslodavac radnika može rasporediti u Željeznički fond do pronalaženja slobodnog radnog mjesta.

Poslodavac nije obavezan radnika rasporediti na radno mjesto u okviru njegove stručne spreme ili na upražnjeno radno mjesto, ako na osnovu mišljenja Poslodavca radnik nije u mogućnosti stručno ili odgovorno obavljati poslove upražnjenog radnog mjesta, o čemu je Poslodavac dužan provesti savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća.

Poslodavac može radniku iz prethodnog stavka otkazati ugovor o radu samo ako je otkaz vezan za skrivljeno ponašanje radnika.

Članak 76.

Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu zbog radnikove nemogućnosti da uredno izvršava svoje obveze iz radnog odnosa (osobno uvjetovani otkaz) ili ako radnik krši obveze iz radnog odnosa, Poslodavac je dužan u pisanom obliku obavijestiti radnika, radničko vijeće odnosno sindikalnog povjerenika o namjeri otkazivanja ugovora o radu.

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

Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

5) Redoviti otkaz radnika

Članak 77.

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

6) 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 obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

7) Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 79.

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

8) Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 80.

Otkaz mora imati pisani oblik s obrazloženjem.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim Zakonom.

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

9) Otkazni rok

Članak 81.

Otkazni rok traje:

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

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

Za vrijeme otkaznog roka poslodavac je dužan omogućiti radniku da radi traženja novog zaposlenja odsustvuje s rada četiri (4) sata tjedno.

Za vrijeme odsustvovanja s rada iz stavka 3. ovog članka radnik ima pravo na plaću kao da je na radu.

Radniku kojemu se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovog članka.

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

10) Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 82.

Poslodavac ako za to ima opravdan razlog, može radniku 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 osam dana od dana dostave ponude.

U slučaju da je radnik odbio prihvatiti izmijenjeni ugovor o radu, zadržava pravo na otpremninu u visini kako je propisano člankom 126. točkom 3. Zakona o radu.

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

Članak 83.

U slučaju potrebe promjene ugovora o radu poslodavac može u svako doba radniku ponuditi novi ugovor o radu s promijenjenim uvjetima te ako ga radnik, u roku od osam (8) dana prihvati, isti se smatra sklopljenim, bez prava na njegovo pobijanje.

Ako radnik ne prihvati ponuđeni ugovor iz prethodnog stavka, poslodavac će provesti postupak otkazivanja ugovora o radu sukladno odredbama ovog Pravilnika i Zakona o radu.

XI. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 84.

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

Članak 85.

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

Članak 86.

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

Članak 87.

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

Članak 88.

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

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

U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Poslodavca. Istekom roka od osam (8) dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Članak 89.

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 90.**

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

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

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

Pod štetom se smatraju i sve kontrolne primjedbe koje su ispostavljene na teret radnika.

Članak 91.

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

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

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

Članak 92.

Visina štete utvrđuje se na osnovi knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako iste nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari koje se utvrđuju vještačenjem.

Ako je stvar nestala ili je uništena, visina štete utvrđuje se prema tržišnoj vrijednosti stvari, a prema mjestu i vremenu nastanka štete.

Ovlašteni predstavnik poslodavca pokreće postupak pisanim prijedlogom za naknadu štete s obrazloženjem razloga utvrđenja krivnje radnika, a prije podnošenja prijedloga, radniku se mora omogućiti davanje obrane.

Odluku po upućenom prijedlogu donosi Povjerenstvo za štete imenovano posebnom odlukom Poslodavca.

Ukoliko radnik ne postupi po konačnoj odluci Povjerenstva za štete poslodavac će svoja prava ostvariti sudskim putem u rokovima i na način predviđen zakonom.

Članak 93.

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

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

Članak 94.

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

XIII. PLAĆA**1) Određivanje cijene sata rada****Članak 95.**

Poslodavac će radniku, neovisno o ostvarenim rezultatima, isplatiti plaću i pripadajuće naknade.

Doprinosi, porezi i prireze obračunava i uplaćuje poslodavac.

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

Članak 96.

Plaću radnika čine osnovna plaća i dodaci na plaću.

Pod osnovnom plaćom radnika u smislu ovog Pravilnika 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 propisanim ovim Pravilnikom o radu.

Članak 97.

Cijena sata rada iz Priloga 1. ovog Pravilnika utvrđuje se temeljem sljedećih osnova i mjerila:

- složenosti poslova radnog mjesta,
- odgovornosti za obavljanje poslova,
- uvjeta rada
- napori u radu.

Članak 98.

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 rada iz Priloga 1. ovog Pravilnika.

2) Plaća pripravnika**Članak 99.**

Cijena sata rada pripravnika iznosi 80% od cijene sata rada radnog mjesta za koje se priprema.

3) Stimulacija

Članak 100.

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

Elementi za ostvarivanje stimulativnog djela plaće radnika su: količina, kvaliteta i pravovremenost izvršenih radnih zadataka u skladu sa danim uputama i nalogima, postupanje sa sredstvima za rad, doprinos radnika u racionalnosti i učinkovitosti poslovanja.

Iznos stimulativnog dijela plaće po radniku može iznositi minimalno 5%, a maksimalno 20% radnikove mjesečne plaće.

Osnova za izračun stimulacije je suma pomnožene osnovne cijene sata rada s brojem fonda sati u tom mjesecu.

Odluku o visini stimulativnog dijela plaće za pojedinog radnika organizacijske jedinice donosi šef organizacijske jedinice/direktor poslovnog područja uz suglasnost Uprave.

4) Destimulacija

Članak 101.

Poslodavac može zbog neurednosti u poslu ustegnuti radniku do 20% od plaće.

Osnova za izračun destimulacije je suma pomnožene osnovne cijene sata rada s brojem fonda sati u tom mjesecu.

Odluku o visini destimulativnog dijela plaće za pojedinog radnika organizacijske jedinice donosi šef organizacijske jedinice/direktor poslovnog područja uz suglasnost Uprave.

5) Izuzetno povećanje plaće

Članak 102.

Poslodavac može pojedinom radniku odrediti plaću veću od one koja bi mu pripadala za njegovo radno mjesto i ista se određuje odlukom Poslodavca.

XIV. DODACI PLAĆE

Članak 103.

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

Plaća radniku uvećava se za:

· rad noću	50%
· za prekovremeni rad	50%
· za rad nedjeljom	35%
· rad na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom	50%
· na dan Uskrsa	50%

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, te rad na dan Uskrsa međusobno se isključuju, odnosno radniku se isplaćuje povećanje za taj dan koje je za njega povoljnije.

Članak 104.

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 10% od plaće radnog mjesta radnika koji se osposobljava ili nadzire, bez obzira na broj radnika.

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

XV. NAKNADE PLAĆE

1) Naknada za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta

Članak 105.

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 tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

2) Naknada plaće za vrijeme blagdana i neradnih dana

Članak 106.

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 te rad na dan Uskrsa međusobno se isključuju, odnosno radniku se isplaćuje povećanje za taj dan koje je za njega povoljnije.

3) Naknada za vrijeme bolesti

Članak 107.

U slučaju odsutnosti s rada zbog bolesti na teret poslodavca radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 80% za prvih pet radnih dana bolovanja, a 90% 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).

4) Naknada za sate provedene u pripravnosti

Članak 108.

Radnicima kojima je odlukom Uprave Društva određena pripravnost kod kuće, za ostvarene sate pripravnosti, pripada naknada plaće u visini 7,5% prosječno isplaćene plaće u RH.

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.

5) Naknada plaće za vrijeme dok nisu provedene mjere ZNR

Članak 109.

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.

6) Naknada plaće za vrijeme privremene zabrane obavljanja poslova, pritvora i udaljenja

Članak 110.

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 111.

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 Pravilnika o radu.

Članak 112.

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

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

Ako radnik bude oslobođen odgovornosti 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 radne dužnosti te radnik ne bude privremeno raspoređen na druge poslove, a poslodavac je dužan tražiti suglasnost radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća na odluku o otkazu, pripada naknada plaće u visini od 50% za cijelo vrijeme trajanja postupka pribavljanja suglasnosti ukoliko radničko vijeće ili sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća uskrate suglasnost na odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu.

Članak 113.

U slučaju primjene sigurnosne mjere kada se radniku koji obavlja poslove na kojima neposredno sudjeluje u obavljanju željezničkog prometa mora privremeno zabraniti obavljanje takvih poslova, radnik se privremeno raspoređuje na drugo radno mjesto.

Za vrijeme privremenog rasporeda na drugo radno mjesto sukladno odredbama ovog Ugovora radnik ima pravo na plaću radnog mjesta na koje je privremeno raspoređen, osim ako je na temelju ocjene ovlaštene zdravstvene ustanove nesposoban za obavljanje određenih poslova, kada ima pravo na povoljniju plaću.

Izricanje mjere zabrane sukladno pozitivnim propisima kojima se uređuje sigurnost željezničkog prometa smatra se izricanje zabrane po odluci nadležnog suda.

Za vrijeme privremenog rasporeda, radnik ostvaruje plaću onog radnog mjesta na koje je raspoređen.

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

Članak 114.

Ako je radnik privremeno udaljen od obavljanja poslova zbog razloga koji proizlaze iz pozitivnih propisa kojima se uređuje sigurnost željezničkog prometa te ako radnik sam izjavi da nije sposoban za obavljanje posla (zbog pokušaja obavljanja poslova, a očito je umoran, bolestan, u teškom duševnom stanju) udaljenje traje do kraja smjene i ne ostvaruje pravo na plaću.

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

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

Članak 115.

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

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

Utvrđivanje stanja i donošenje odluke ne smije trajati duže od 30 dana, a radniku kojem se dokaže skrivljeno ponašanje, udaljenje od obavljanja njegovih poslova ne može trajati duže od 12 mjeseci.

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

Članak 116.

Odluku o privremenom udaljenju i privremenom rasporedu radnika donosi nadređeni radnik po posebnoj punomoći.

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

Radnik može biti udaljen usmenim ili pisanim nalogom.

Ako je radnik udaljen usmenim nalogom, a poslodavac ga ima namjeru privremeno rasporediti na drugo radno mjesto, dužan mu je u roku od tri (3) dana uručiti pisani nalog o udaljenju uz navođenje razloga udaljenja i rješenje o privremenom rasporedu na drugo radno mjesto.

Članak 117.

Izvršni radnik se može privremeno udaljiti iz Društva ako su razlozi za udaljenje uzrokovani osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa zbog koje se opravdano može očekivati odluka poslodavca o izvanrednom otkazu ugovora o radu.

Privremeno udaljenje ne može trajati duže od 30 dana.

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

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

7) Zaštita plaće radnika koji neposredno sudjeluje u obavljanju željezničkog prometa (izvršni radnik)

Članak 118.

Izvršni radnik, ima pravo zadržati plaću iz dosadašnjeg ugovora o radu, ako u trenutku promjene ugovora o radu u pogledu drugog radnog mjesta, ima petnaest (15) 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 ovog radnika u nadležnom postupku utvrđena profesionalna nesposobnost za rad
- b) ako kod ovog radnika, prema nadležnom postupku, postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti
- c) ako je u nadležnom postupku ovom radniku utvrđen gubitak zdravstvene sposobnosti za obavljane 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 iz stavka 1. ovog članka obvezno se upisuje kod svake promjene ugovora o radu ili sklapanja aneksa ugovora o radu.

8) Zaštita plaće ostalih radnika s utvrđenom invalidnošću, neposrednom opasnošću od nastanka invalidnosti i gubitkom zdravstvene sposobnosti

Članak 119.

Radnik, ima pravo zadržati plaću iz dosadašnjeg ugovora o radu, ako u trenutku promjene ugovora o radu u pogledu drugog radnog mjesta, ima dvadeset i pet (25) godina radnog staža na bilo kojim poslovima uključujući i posebni staž ostvaren u Domovinskom ratu, u slijedećim slučajevima:

- a) ako je kod ovog radnika u nadležnom postupku utvrđena profesionalna nesposobnost za rad
- b) ako kod ovog radnika, prema nadležnom postupku, postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti
- c) ako je u nadležnom postupku ovom radniku utvrđen gubitak zdravstvene sposobnosti za obavljane poslova 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 iz stavka 1. ovog članka obvezno se upisuje kod svake promjene ugovora o radu ili sklapanja aneksa ugovora o radu.

9) Ostale naknade plaće

Članak 120.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio što uključuje i naknade i dodatke na plaću i u 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,
- za vrijeme rada u sindikatu,
- državnih i vjerskih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom ako je u te dane po rasporedu rada trebao raditi.

XVI. NAKNADE TROŠKOVA RADNIKA

1) Naknada za službeno putovanje u zemlji

Članak 121.

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

Članak 122.

Iznos dnevnice određuje se odlukom poslodavca u visini neoporezivog dijela dnevnice za službeno putovanje u Republici Hrvatskoj, a najmanje 150,00 kuna.

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

Članak 123.

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

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

Broj cijelih dnevnica uz nalog ili nalog s prilogom utvrđuje se zbrajanjem ukupno provedenih sati na putu preko 8 sati i dijeljenjem sa 24.

Članak 124.

U slučaju kada je službeno putovanje obavljeno radi zamjene, ispomaganja, doškolovanja, privremene promjene mjesta rada radnik ostvaruje pravo na punu dnevnicu, a ako se vraća svaki dan kući ostvaruje pravo na dnevnicu u iznosu od 70% iznosa dnevnice temeljem naloga za službeno putovanje s prilogom.

2) Naknada za službeno putovanje u inozemstvo

Članak 125.

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

Radnici s mjestom rada u RH za rad u zajedničkim ili pograničnim kolodvorima u drugoj državi pripada 70% ino dnevnice, na način da se 70% iznos međunarodne dnevnice za dotičnu državu podjeli s 24 i tako dobiveni iznos množi s vremenom provedenim u drugoj državi.

Radnici koji pri obavljanju svojih poslova prolazom vlakom samo presijecaju granice druge države, a mjesto rada im je u RH, ne ostvaruju pravo na ino dnevnicu u smislu prethodnog stavka.

Na zahtjev radnika iznos međunarodne dnevnice može se isplatiti u kunama.

3) Naknada za vrijeme odvojenosti od obitelji

Članak 126.

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

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 provedenim na radu.

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

4) Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 127.

Radnik koji pri obavljanju poslova po nalogu poslodavca koristi vlastito vozilo, ima pravo na naknadu u visini neoporezivog iznosa naknade utvrđene posebnim propisom.

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

5) Naknada za prijevoz na posao i s posla

Članak 128.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u iznosu koji odgovara cijeni mjesečne pokazne karte za gradski prijevoz prema sjedištu HŽ Cargo d.o.o., ili ukoliko radnik koristi željeznički prijevoz ostvaruje pravo na korištenje P-2d karte.

Radnik nema pravo na naknadu troškova prijevoza ako u tijeku mjeseca nije radio niti jedan dan.

Naknada iz stavka 1. isplaćuje se mjesečno do 5. u mjesecu za tekući mjesec.

XVII. OSTALA PRIMANJA

1) Jednokratni dodatak na plaću

Članak 129.

Poslodavac će u okviru svoji mogućnosti ako to dozvoli financijska situacija isplatiti jednokratni dodatak na plaću (regres) u visini do 1.500,00 kuna po radniku u novcu, nakon što iskoristi dva tjedna godišnjeg odmora.

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

Radniku koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora isplaćuje se razmjerni dio ovog dodatka u odnosu na 20 dana godišnjeg odmora, a u skladu s utvrđenom politikom plaća.

2) Uskrsnica

Članak 130.

Poslodavac će u okviru svoji mogućnosti ako to dozvoli financijska situacija isplatiti dar za Uskrs u visini do 200,00 kuna po radniku u novcu.

3) Božićnica

Članak 131.

Poslodavac će u okviru svoji mogućnosti ako to dozvoli financijska situacija isplatiti božićnicu u mjesecu prosincu tekuće godine u visini do 800,00 po radniku u novcu.

4) Darovi

Članak 132.

Radnik ima pravo na kunski dar za svako dijete do 12 godine uključujući i dijete koje u kalendarskoj godini isplate navršava 12 godina života u visini od 600,00 kuna za Božićne blagdane.

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

Pravo na dar iz ovoga članka, ukoliko su oba roditelja zaposlena kod Poslodavca, ostvaruje samo roditelj koji ostvaruje poreznu olakšicu zbog uzdržavanog djeteta.

5) Otpremnina kod otkaza ugovora o radu

Članak 133.

Radnik kojemu poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje iz razloga uvjetovanog ponašanjem radnika ima pravo na otpremninu u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće (neto) koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u HŽ, uračunavajući i staž osiguranja s uvećanim trajanjem i poseban staž ostvaren u Domovinskom ratu.

Maksimalni iznos otpremnine koji pripada radnika iz stavka 1. ovog članka ne može biti veći od 40.000,00 kuna.

Radniku kojemu Poslodavac otkáže ugovor o radu uz ponudu izmijenjenog ugovora o radu na radnom mjestu iste stručne spreme, u istom mjestu rada, a radnik ponudu odbije, ima pravo na otpremninu u visini koja je određena člankom 126.st.3. Zakona o radu.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, izgubio zdravstvenu sposobnost na osnovu koje ostavlja invalidninu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojem nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 41. Zakona o radu, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od otpremnine koja bi mu pripadala prema stavku 1. ovog članka, ali ne više od 80.000,00 kuna.

Radnik iz prethodnog stavka ovog članka, koji je odbio ponuđene poslove nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

6) Otpremnina kod odlaska u mirovinu

Članak 134.

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

7) Nagrada za vjernost društvu

Članak 135.

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

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.

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.

8) Pomoć radniku

Članak 136.

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

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

Visina pomoći utvrđuje se u visini neoporezivog dijela iznosa utvrđenog propisima o porezu na dohodak.

Odluku o dodjeli pomoći iz ovog članka donosi nadležni nadređeni radnik.

Članak 137.

U slučaju smrti radnika njegova obitelj ima pravo na troškove sahrane prema mjesnim prilikama. Pod "troškovima sahrane prema mjesnim prilikama" prema odredbama ovog članka podrazumijevaju se troškovi prema računu: ukopa, grobnog mjesta, prijevoza, glazbe, vjerskog obreda, vijenca i objave u dnevnom listu do neoporezivog dijela naknade.

Članak 138.

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

9) Nagrada za spriječenu štetu

Članak 139.

Radnik ima pravo na nagradu za:

- sprečavanje potpisivanja štetnih ugovora
- otkrivanje nepravilnosti koja nanosi štetu društvu u segmentu financijskog poslovanja.
- otkrivanje počinitelja otuđenja
- spriječenu nesreću
- pronađen kvar na vučnim i voznim sredstvima i sklopovima
- pronađenu puknutu tračnicu i deformaciju kolosijeka, oštećenje pružnih objekata koji ugrožavaju sigurnost prometa
- utvrđeni neispravni tovar
- 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

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.

10) Pomoć djeci poginulih i umrlih radnika

Članak 140.

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

- | | |
|-----------------------|-----|
| · osnovno obrazovanje | 50% |
| · srednje obrazovanje | 75% |

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

XVIII. ISPLATA PLAĆE

Članak 141.

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

Dnevnice za službeno putovanje isplaćuju se temeljem putnog naloga s prilogom ili putnog naloga – lokomotivskog lista do 10. u mjesecu za protekli mjesec.

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

Naknada za službeno putovanje isplaćuje se do 10. u mjesecu.

Članak 142.

Isplata plaće radnika obavlja se putem banke za koju se radnik sam odluči.

XIX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 143.

Sastavni dio ovog Pravilnika čine:

1. **Prilog 1** – Cijene sata rada

Članak 144.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu.

Članak 145.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu nakon proteka roka od osam (8) dana od dana objave u Službenom vjesniku HŽ Cargo d.o.o.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaju vrijediti sve odredbe Pravilnika o radu trgovačkog društva HŽ Cargo d.o.o. broj: UC-139-2/16 od 22. rujna 2016. god.

Broj: UC-44-9/19
Zagreb, 14.5.2019.

Uprava – Direktor:
mr. sc. Gordan Žurga, dipl. ing., v.r.

Prilog 1. Pravilnika o radu HŽ Cargo d.o.o.

Red. broj	Šifra RM	Naziv radnog mjesta	Cijena sata rada
1	2	3	4
		HŽ CARGO	
		UPRAVA	
1.	6361	Uprava - Direktor	
2.	6700	Pomoćnik Uprave za unapređenje poslovnih procesa (Ri-1)	Odluka Uprave
3.	6760	Izvršni direktor za prodaju i financije	Odluka Uprave
4.	6365	Poslovni tajnik Uprave	49.00
		1.1. URED UPRAVE	
5.	7161	Voditelj Ureda Uprave	70.00
6.	7523	Stručni suradnik za odnose s javnošću i protokol	51.24
		1.2. SLUŽBA ZA SIGURNOST I ZAŠTITU	
7.	6820	Šef Službe	Odluka Uprave
8.	6720	Referent za analizu zapisa kretanja vlaka	37.50
		1.2.1. Grupa za sustav upravljanja sigurnošću	
9.	6992	Kontrolor sustava upravljanja sigurnošću za prometno-transportne poslove i izvanredne događaje	48.00
10.	7665	Kontrolor sustava upravljanja sigurnošću vuče i održavanja lokomotiva (Vc-1; Ri-1; St-1)	41.00
		1.2.2. Grupa za zaštitu na radu, zaštitu od požara i zaštitu okoliša	
11.	7287	Samostalni stručnjak ZNR, ZOP i ZO (Zg-3; Ri-1)	51.24
		1.2.3. Centar za osposobljavanje strojovođa	
12.	6739	Samostalni referent za osposobljavanje strojovođa - kontrolor sigurnosti za strojovođe i vučna vozila	55.00
		1.3. SLUŽBA ZA KONTROLING I UPRAVLJANJE RIZICIMA	
13.	6436	Šef Službe	Odluka Uprave
14.	7538	Glavni referent za kontroling i upravljanje rizicima	51.24
15.		Samostalni referent za kontroling i upravljanje rizicima	
16.	7718	Samostalni referent za održavanje matičnih podataka i planiranje u SAP-u	49.00
17.	4258	Referent za kontroling i statistiku	40.00
		1.4. SLUŽBA ZA IT	
18.	7610	Šef Službe	Odluka Uprave
19.	7697	Glavni referent za IT sustave	51.24
20.	6989	Stručni suradnik za IT sustave	49.00
21.	6718	Glavni inženjer za tehničku podršku IT sustavu	51.24
22.	6719	Referent za tehničku podršku IT sustavu	49.00
		2. PRODAJA	
23.	6385	Direktor Prodaje	Odluka Uprave
		2.1. Služba za prodaju	
24.	7753	Šef Službe	Odluka Uprave
25.	7142	Samostalni prodajni predstavnik za ključne kupce	54.53
26.	3576	Glavni referent za prodaju prijevoznih usluga na domaćem tržištu	51.24

27.	7620	Glavni referent za prodaju prijevoznih usluga na međunarodnom tržištu	51.24
28.	6391	Glavni referent prodaje usluga intermodalnog prijevoza	51.24
		2.1.1. Ispostava Službe za prodaju - Zapad	
29.	6743	Voditelj prodaje	68.00
30.	6744	Glavni referent za prodaju usluga intermodalnog prijevoza	58.00
31.	6745	Samostalni referent prodaje usluga intermodalnog prijevoza	49.00
32.	6746	Referent za prodaju usluga na domaćem i međunarodnom tržištu	40.22
		2.1.2. Ispostava Službe za prodaju - Istok	
33.	6743	Voditelj prodaje	68.00
		3. TEHNOLOGIJA	
34.	7146	Direktor Tehnologije	Odluka Uprave
35.	7148	Zamjenik direktora za održavanje lokomotiva i vagona	Odluka Uprave
36.	7632	Referent za opće poslove	40.00
		3.1. Služba za prijevoznu tehnologiju i gospodarenje vagonima	
37.	6394	Šef Službe	Odluka Uprave
38.	6401	Glavni inženjer za tehnologiju	51.24
39.	7721	Samostalni inženjer za propise	49.00
40.	5279	Glavni inženjer za organizaciju rada	51.24
41.	7723	Inženjer za transportnu tehnologiju	48.17
42.	7724	Samostalni referent za reklamacije i štete	48.17
43.	7505	Glavni inženjer za gospodarenje vagonima	51.24
44.	3719	Glavni inženjer za obračun i naplatu računa po OUU-u	51.24
45.	7757	Inženjer za izvanredne pošiljke	48.17
		3.1.1. Praonica terernih vagona Slavonski Brod	
46.	6158	Glavni inženjer za organizaciju rada praonice	54.53
		3.2. Služba za upravljanje i izvršenje prijevoza	
47.	7154	Šef Službe	Odluka Uprave
48.	7613	Glavni referent za ponude i obračun	51.24
49.	6395	Glavni inženjer za planiranje, izradu voznog reda i praćenje izvršenja	51.24
50.	7616	Glavni planer za vagone	48.17
51.	6406	Glavni planer teretnog prijevoza	48.17
52.	7619	Glavni planer za vučna vozila i strojno osoblje	48.17
53.	4533	Operater za izvršenje teretnog prijevoza	48.17
		3.3. Služba za tehnologiju vuče i održavanje lokomotiva	
54.	7625	Šef Službe	Odluka Uprave
55.	7627	Glavni tehnolog za ustrojbu vuče	54.00
56.	7630	Referent za obradu pokazatelja rada vuče	40.00
57.	4818	Glavni inženjer za održavanje lokomotiva, planiranje i praćenje troškova	51.24
58.	7728	Glavni inženjer za tehnologiju materijala	54.00
59.	7639	Referent za tehničku dokumentaciju lokomotiva	40.00
		3.4. Služba za TPV i održavanje vagona	
60.	7636	Šef Službe	Odluka Uprave
61.	6704	Glavni inženjer za ustrojbu TPV-a	51.24
62.	7729	Samostalni inženjer za operativu i tehnologiju TPV-a	43.97

63.	4813	Referent za logistiku TPV-a	40.00
64.	6411	Glavni inženjer za održavanje teretnih vagona	51.24
65.	6415	Samostalni referent za praćenje troškova održavanja teretnih vagona	43.97
		4. FINANCIJE	
66.	6417	Direktor Financija	Odluka Uprave
		4.1. Grupa za financijsku operativu	
67.	6723	Voditelj Grupe za financijsku operativu	60.00
68.	7644	Glavni referent za kreditno poslovanje	51.24
69.	6741	Glavni referent za financijsko operativne izvještaje i utuženja	51.24
70.	7645	Glavni referent za financijsko poslovanje	51.24
71.	6987	Referent za kontinuirani popis imovine	34.08
72.	7716	Referent za platni promet i financijsko poslovanje	40.22
		4.2. Grupa za računovodstvo	
73.	6724	Voditelj Grupe za računovodstvo	60.00
74.	6705	Glavni referent za računovodstvo i financijske izvještaje	51.24
75.	7731	Referent za analitičko računovodstvo	40.22
76.	7730	Referent za financijsko računovodstvo	40.22
		4.3. Grupa za obračun i kontrolu transportnih prihoda	
77.	6728	Voditelj Grupe za obračun i kontrolu transportnih prihoda	70.00
78.	7734	Glavni referent za unutrašnji promet	51.24
79.	7743	Referent za centralni obračun unutarnjeg prometa i kontrolu računa s kolodvora	37.50
80.	6707	Referent za obračun i kontrolu transportnih prihoda u unutarnjem prometu	37.50
81.	7736	Glavni referent za međunarodni promet	51.24
82.	7741	Viši referent za obračun transportnih prihoda u uvozu i tranzitu	49.00
83.	6708	Viši referent za obračun transportnih prihoda u izvozu	49.00
84.	7746	Referent za centralni obračun međunarodnog prometa i obračun intermodalnog prijevoza	37.50
85.	6709	Referent za obračun i kontrolu transportnih prihoda u uvozu i tranzitu	34.08
86.	6710	Referent za obračun i kontrolu transportnih prihoda u izvozu i tranzitu	34.08
87.	6712	Referent za kontrolu obračuna stranih prijevoznika i izravnavanje	37.50
88.	7748	Referent za definitivni obračun i fakturiranje stranih obračuna	37.50
89.	7739	Glavni referent za kontokorentni obračun i saldaciju	51.24
90.	7279	Glavni referent za reklamacije	51.24
91.	3616	Glavni referent za kontrolu realiziranih i fakturiranih transportnih prihoda	51.24
92.	6703	Samostalni referent za fakturiranje i obračun transportnih prihoda	41.00
		5. LJUDSKI POTENCIJALI, PRAVNI I OPĆI POSLOVI	
93.	7517	Direktor	Odluka Uprave
94.	7653	Stručni suradnik za upravljanje ljudskim potencijalima i koordinator za SAP	60.00

		5.1. Grupa za ljudske potencijale, pravne poslove i obračun plaća	
95.	6367	Voditelj Grupe za ljudske potencijale, pravne poslove i obračun plaća (Ri-1)	58.00
96.	6375	Glavni referent za ljudske potencijale (Ri-1)	51.24
97.	6371	Samostalni referent za ljudske potencijale (Kc-1)	49.00
98.	7661	Referent za ljudske potencijale (Ri-1, Os-1)	32.38
99.	6368	Glavni referent za korporativno obrazovanje	51.24
100.	6372	Samostalni referent za socijalni rad	49.00
101.	7708	Glavni referent sustava obrade i obračuna plaća	51.24
102.	7281	Samostalni referent za centralni obračun plaća i ERV	49.00
103.	6435	Referent za obračun plaća (Zg-2; Ri-1; Os-1; Pl-1)	40.22
		5.2. Grupa za opće poslove	
104.	6729	Voditelj Grupe za opće poslove	50.00
105.	6730	Samostalni referent za pismohranu i opće poslove	49.00
106.	6377	Referent za opće poslove	34.08
		6. NABAVA I UPRAVLJANJE IMOVINOM	
107.	6717	Direktor	Odluka Uprave
108.	7632	Referent za opće poslove	
		6.1. Grupa za nabavu	
109.	7017	Voditelj Grupe za nabavu	60.00
110.	7018	Glavni referent za nabavu	51.24
111.	6731	Glavni referent za nabavu i provođenje procedura putem Svjetske banke	49.00
112.	7709	Referent za nabavu	40.22
113.	7760	Referent za obradu i knjiženje računa	40.22
		6.2. Grupa za skladišno materijalno poslovanje	
114.	7020	Voditelj Grupe za skladišno materijalno poslovanje	60.00
115.	6732	Glavni referent skladišno materijalnog poslovanja	51.24
116.	6733	Samostalni referent skladišno materijalnog poslovanja	49.00
117.	6734	Referent skladišno materijalnog poslovanja	37.50
118.	6735	Skladišno-transportni radnik	29.00
119.	6722	Referent za obradu podataka inventure (Kc-1)	37.50
		6.3. Grupa za upravljanje imovinom	
120.	7169	Glavni inženjer za upravljanje imovinom	60.00
121.	6740	Glavni inženjer za komercijalizaciju nekretnina	60.00
122.	6451	Samostalni inženjer za upravljanje imovinom	49.00
		REGIONALNA PODRUČJA HŽ CARGO	
123.	6456	Šef regionalnog područja	Odluka Uprave
124.	7174	Glavni referent za transport i logistiku	48.17
125.	7815	Glavni referent za carinu i pogranični promet	51.24
126.	3739	Referent za carinu i pogranični promet	32.38
127.	6747	Glavni inženjer za tehnologiju i organizaciju rada na lučkim terminalima	51.24
128.	6748	Koordinator kontejnerskog terminala Zagreb	64.00

129.	6761	Koordinator kontejnerskog terminala Rijeka Brajdica	64.00
130.	6749	Glavni referent za transport i logistiku na kontejnerskom terminalu	54.00
131.	6750	Samostalni referent za transport i logistiku na kontejnerskom terminalu	48.00
132.	6751	Referent za transport i logistiku na kontejnerskom terminalu	48.00
133.	6752	Referent kontejnerskog terminala	41.00
134.	6753	Referent za carinske i komercijalne poslove	41.00
135.	6754	Rukovatelj kontejnerskim prijenosnikom	33.00
136.	6755	Rukovatelj autodizalicom	31.00
137.	6756	Rukovatelj viličarom	31.00
138.	6757	Mehaničar	34.00
139.	6758	Pomoćni radnik na kontejnerskom terminalu	24.00
140.	5738	Glavni referent za ekonomske poslove	48.17
141.	6459	Referent za financije i računovodstvo	32.38
142.	7175	Zamjenik šefa regionalnog područja za TPV	70.00
143.	6461	Glavni tehnolog za TPV	40.22
144.	7671	Zamjenik šefa regionalnog područja za vuču	70.00
145.	7674	Tehnolog I.	48.00
146.	7675	Tehnolog II.	40.00
147.	7676	Instruktor vuče	40.00
148.	6742	Samostalni referent za obradu EV	34.08
149.	7677	Referent za obradu EV	32.38
		Izrada	
150.	5739	Voditelj područnog centra I	54.00
151.	5740	Voditelj područnog centra II	50.00
152.	6678	Voditelj područnog TPV-a I	50.00
153.	7761	Voditelj područnog TPV-a II	47.00
154.	7678	Voditelj područne vuče I	54.00
155.	7762	Voditelj područne vuče II	50.00
156.	5290	Planer teretnog prijevoza	40.22
157.	3000	Vlakovođa	28.86
158.	5742	Manevrist na vlaku	27.83
159.	165	Rukovatelj manevre	28.86
160.	167	Manevrist	27.83
161.	7758	Transportni komercijalist	31.00
162.	2323	Nadzornik pregledača vagona	35.00
163.	2324	Pregledač vagona	35.00
164.	7681	Nadzornik vuče I.	39.00
165.	7682	Nadzornik vuče II.	38.00
166.	7683	Strojovođa	39.00

167.	7685	Pomoćnik strojovođe	28.00
168.	7686	Skretničar- manevrista u vuči	27.00
169.	7688	Izdavač goriva i pijeska	24.00
170.	7690	Vozač	29.00

Nakladnik: HŽ Cargo d.o.o., Heinzelova 51, 10000 Zagreb – **Glavni urednik:** Heidi Mazija, bacc.rel.publ.,
e-mail: sluzbenaglasila@hzcargo.hr – **Uredništvo:** HŽ Cargo d.o.o., Heinzelova 51, 10000 Zagreb,
telefon: 01 3782 999, ŽAT: 12999; – **Uređivačko vijeće:** Vlatka Klapčić, dipl. iur., Drago Rukavina, ing., – Službeni
vjesnik objavljuje se po potrebi na intranetskom portalu i tiska u posebnoj nakladi. – **Tisak:** HŽ Putnički prijevoz d.o.o.