

**KOLEKTIVNI UGOVOR ZA  
CEDEVITU d.o.o.**

**ZAGREB, 05.11.2014.**

**CEDEVITA, prehrambena industrija, društvo s ograničenom odgovornošću, Zagreb,  
Planinska 15**

(u daljnjem tekstu: CEDEVITA d.o.o.)

i

**SINDIKATI:**

**NOVI SINDIKAT PLIVE**, Zagreb, Prilaz baruna Filipovića 25

**SAMOSTALNI SINDIKAT RADNIKA U DJELATNOSTI ENERGETIKE, KEMIJE I NEMETALA HRVATSKE** –Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV br.2, kojega zastupa Aleksandra Dučkić, glavna sindikalna povjerenica sindikalne podružnice Samostalni sindikat Pliva – EKN

(u daljnjem tekstu: SINDIKAT)

sklopili su dana **05.11.2014.** godine sljedeći

***KOLEKTIVNI UGOVOR ZA  
CEDEVITU d.o.o.***

**I TEMELJNE ODREDBE**

**Članak 1.**

Ovim se kolektivnim ugovorom utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika ovoga ugovora.

Ovim kolektivnim ugovorom utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika zaposlenih u CEDEVITA d.o.o.

Ovaj se ugovor primjenjuje na onim područjima Republike Hrvatske gdje poslodavac ima svoje prostore i gdje radnici na koje se ovaj ugovor primjenjuje rade.

Svi izrazi koji označavaju određenu osobu, a koji su u ovom ugovoru napisani u muškom rodu, u cijelom tekstu ovoga ugovora označavaju osobe oba spola.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora kojima su regulirana prava i obaveze ostvarive po osnovi bračne i izvanbračne zajednice radnika, na identičan način se primjenjuju i u odnosu na životne partnere, odnosno neformalne životne partnere radnika, prema definiciji iz Zakona o životnom partnerstvu osoba istog spola.

**Članak 2.**

CEDEVITA d.o.o. će obvezati novoosnovana društva, koja će nastati izdvajanjem iz CEDEVITE d.o.o. da nastave na radnike primjenjivati najmanje ovaj kolektivni ugovor u periodu njegova važenja, odnosno najdulje u roku tri mjeseca od njegova isteka.

### **Članak 3.**

Radnik u smislu ovoga kolektivnog ugovora je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za CEDEVITU d.o.o. u skladu s ugovorom o radu.

CEDEVITA d.o.o. u smislu ovoga kolektivnog ugovora je CEDEVITA, prehrambena industrija, društvo s ograničenom odgovornošću, za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

### **Članak 4.**

Odredbe ovoga kolektivnog ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako pojedina pitanja za radnike nisu povoljnije uređena drugim izvorima radnog prava (zakoni, podzakonski akti, ugovori o radu i sl.).

Odredbe ovoga kolektivnog ugovora primjenjuju se neposredno ako bi u općem aktu CEDEVITA d.o.o. pojedino pravo radnika bilo manje od prava koje proizlaze iz ovoga kolektivnog ugovora.

### **Članak 5.**

U slučaju statusne promjene CEDEVITA d.o.o., primjenjuje se ovaj kolektivni ugovor na radnike u periodu njegova važenja, odnosno najdulje u roku tri mjeseca od njegova isteka.

Ako se promijeni osoba ili pravni položaj CEDEVITE d.o.o., npr. zbog prodaje, spajanja, pripajanja, podjele, promjene oblika trgovačkog društva i sl., svi ugovori o radu prenose se na novog poslodavca.

### **Članak 6.**

CEDEVITA d.o.o. je suglasna da će obvezati novog poslodavca, odnosno novoosnovana društva nastala izdvajanjem iz CEDEVITE d.o.o., da radnicima priznaju radni staž ostvaren u CEDEVITA d.o.o. kao staž ostvaren u novoosnovanom društvu za ostvarivanje prava koja su vezana uz neprekidano trajanje rada kod novoosnovanog društva (otpremna, jubilarna nagrada i dr.).

### **Članak 7.**

CEDEVITA d.o.o. može za društva osnovana od dana primjene ovoga kolektivnog ugovora pronaći strateškog partnera.

CEDEVITA d.o.o. će odabrati strateškog partnera vodeći računa o uspješnom daljnjem razvoju društva osnovanog od dana primjene ovoga kolektivnog ugovora.

Bitna pitanja za gospodarski i socijalni položaj radnika bit će riješena u suradnji sa SINDIKATOM.

## **II RADNO VRIJEME**

### **Puno radno vrijeme**

#### **Članak 8.**

Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno.

### **Raspored radnog vremena**

#### **Članak 9.**

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, o drugačijem rasporedu radnog vremena odlučuje CEDEVITA d.o.o. ako je to potrebno zbog smjenskog rada, procesa rada i drugih opravdanih razloga.

Dnevni raspored radnog vremena određuje CEDEVITA d.o.o. pisanom odlukom, uz prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom s ovlastima radničkog vijeća. CEDEVITA d.o.o. mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

### **Skraćeno radno vrijeme**

#### **Članak 10.**

Ako se u nekom odjelu ili pogonu ne može privremeno osigurati puna zaposlenost, CEDEVITA d.o.o. je obvezna uz suradnju sa SINDIKATOM ispitati mogućnost skraćivanja radnog vremena.

Pri ostvarivanju prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

### **Prekovremeni rad**

#### **Članak 11.**

U slučaju više sile, izvanrednoga povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe, radnik na zahtjev CEDEVITE d.o.o. mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), u maksimalnom trajanju utvrđenom Zakonom.

Radnik koji radi u punom i nepunom radnom vremenu i uz suglasnost svog poslodavca, odnosno poslodavaca, radi i u dopunskom radu, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

### **Preraspodjela radnog vremena**

#### **Članak 12.**

Puno radno vrijeme može se preraspodijeliti u skladu s pisanim sporazumom između sindikata koji su preuzeli prava i obveze radničkog vijeća i CEDEVITE d.o.o.

Sporazumom iz stavka 1. ovog članka se može predvidjeti da:

- Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, može trajati najduže 6 mjeseci.
- preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže pedesetšest sati tjedno, pod uvjetom da je radnik dao poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad u preraspodijeljenom radnom vremenu, dužem od 48 sati tjedno.

## **III NOĆNI RAD**

#### **Članak 13.**

Noćnim radom smatra se rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Poslodavac je dužan voditi računa da rad noćnog radnika traje najduže 8 sati dnevno, odnosno iznimno, zbog potrebe organizacije rada, ne duže od 12 sati dnevno

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

## **IV ODMORI I DOPUSTI**

### **Stanka Članak 14.**

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, koje se računa kao vrijeme provedeno na radu.

U slučaju prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena, radnik ima pravo i na odmor (stanku) od 15 minuta nakon 8 sati rada.

### **Tjedni odmor Članak 15.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom u trajanju od 24 sata neprekidno, a ako je prijeko potrebno da radi nedjeljom, CEDEVITA d.o.o. mu mora osigurati korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

### **Najkraće trajanje godišnjeg odmora Članak 16.**

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

### **Razdoblje isplate naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora Članak 17.**

Radniku se naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora isplaćuje nakon korištenja godišnjeg odmora, i to u istom razdoblju kao i plaća.

### **Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora Članak 18.**

Subote, nedjelje, blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

### **Članak 19.**

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja i
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

Izuzetno od stavka 1. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tekuću godinu.

### **Članak 20.**

Na osnovicu od 18 dana godišnjeg odmora, pri uređivanju dužine trajanja godišnjeg odmora, radnicima se uzimaju u obzir sljedeći kriteriji:

#### **a) Po osnovi radnog staža:**

- od 1-5 godina.....1 radni dan
- od 5-10 godina.....2 radna dana
- od 10-15 godina.....4 radna dana

- od 15-20 godina.....6 radnih dana
- od 20-30 godina.....8 radnih dana
- preko 30 godina.....10 radnih dana

**b) Po osnovi uvjeta rada:**

prosječni koeficijent uvjeta rada radnika u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem se donosi odluka o korištenja i rasporedu trajanju godišnjeg odmora

od 0,10 do 0,19	2 radna dana
od 0,20 do 0,29	3 radna dana
od 0,30 do 0,34	4 radna dana
više od 0,34	5 radnih dana

**c) zdravstveno stanje radnika:**

- profesionalno oboljeli radnici..... 3 radna dana
- radnici koji zbog utvrđene invalidnosti rade skraćeno radno vrijeme.....2 radna dana
- radnici s tjelesnim oštećenjima većim od 50%....3 radna dana

**d) socijalne prilike radnika**

- samohrani roditelji kod kojeg živi dijete mlađe od 10 godina.....3 radna dana;
- jednom od roditelja djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenim invaliditetom djeteta, ako je dijete mlađe od 10 godina.....3 radna dana;
- jednom od roditelja djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenim invaliditetom djeteta, ako je dijete starije od 10 godina.....2 radna dana.

Broj dana godišnjeg odmora svakog pojedinog radnika utvrđen prema kriterijima iz ovoga članka ne može prijeći maksimum od 30 radnih dana, osim

- jednom od roditelja djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili s utvrđenim invaliditetom djeteta, ako je dijete mlađe od 10 godina
- jednom od roditelja djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenim invaliditetom djeteta, ako je dijete starije od deset godina.

### **Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima**

#### **Članak 21.**

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, odnosno više dijelova sukladno dogovoru s poslodavcem.

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

Iznimno od odredbe iz stavka 2. ovog članka, ukoliko je o istome postignuta suglasnost radnika i poslodavca, radnik može koristiti godišnji odmor u trajanju od najmanje dva tjedna neprekidno tijekom kalendarske godine za koju je ostvario pravo na godišnji odmor, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. I 3. ovog članka, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Godišnji odmor u neprekidnom trajanju sukladno stavku 2, odnosno 3. ovog članka, u pravilu će se, u skladu s potrebama poslovanja, koristiti u srpnju ili kolovozu.

### **Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu**

#### **Članak 22.**

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili porodnog dopusta, radnik ima pravo koristiti do 30. lipnja iduće godine.

### **Godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa**

#### **Članak 23.**

Prilikom prestanka ugovora o radu CEDEVITA d.o.o. je dužna radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora na koji je radnik stekao pravo kod CEDEVITE.

### **Raspored korištenja godišnjeg odmora**

#### **Članak 24.**

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja izvanrednih zadataka, ako se radnika ne može zamijeniti drugim radnikom.

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu svih prouzrokovanih troškova, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje godišnjeg odmora.

#### **Članak 25.**

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti CEDEVITU d.o.o. najmanje 3 dana prije.

#### **Članak 26.**

Raspored korištenja godišnjih odmora radnika utvrđuje CEDEVITA d.o.o., uz prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom s ovlastima radničkog vijeća.

Radnik može u opravdanim slučajevima predložiti izmjenu vremena korištenja godišnjeg odmora utvrđenog odlukom iz stavka 1. ovoga članka.

### **Plaćeni dopust**

#### **Članak 27.**

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 7 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini i to:

- a) 3 dana za sklapanje braka,
- b) 4 dana u slučaju smrti supruga, djeteta, roditelja, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, brata, sestre, očuha, maćehe, posvojitelja, osobe koju je zaposlenik dužan po zakonu uzdržavati, te osobe koja sa zaposlenikom živi u izvanbračnoj zajednici,
- c) 2 dana u slučaju rođenja djeteta,
- d) 2 dana u slučaju smrti djeda, bake, unuka, supruga srodnika u pravoj liniji i roditelja supružnika,
- e) 2 dana za preseljenje iz jednog u drugi stan u istom mjestu,
- f) 3 dana za preseljenje iz jednog mjesta u drugo,
- g) 4 dana u slučaju elementarne nesreće,
- h) 2 dana u slučaju teške bolesti supruga, srodnika po krvi u pravoj liniji i njihovih supruga, pastorka, posvojenika, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, očuha, maćehe,

- posvojitelj, osobe koju je zaposlenik dužan po zakonu uzdržavati te osobe koja sa zaposlenikom živi u izvanbračnoj zajednici,
- i) 1 dan za dobrovoljno davanje krvi.
  - j) 2 dana za posvojenje djeteta

### **Članak 28.**

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

### **Neplaćeni dopust**

#### **Članak 29.**

CEDEVITA d.o.o. može radniku, na njegov zahtjev, odobriti odsutnost s rada bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana tijekom kalendarske godine.

CEDEVITA d.o.o. može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust i dulji od 30 dana u sljedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji,
- liječenje na vlastiti trošak,
- gradnja, popravak ili adaptacija kuće ili stana,
- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija o vlastitu trošku.

### **Članak 30.**

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

## **V PLAĆE**

### **Članak 31.**

Plaća radnika sastoji se od:

1. osnovne ugovorne bruto plaće,
2. dodatka na plaću i
3. ostalih primanja na koje zaposlenik ima pravo prema odredbama ovoga kolektivnog ugovora.

### **Razdoblje isplate plaće**

#### **Članak 32.**

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno i to najkasnije do osmog radnog dana u tekućem mjesecu za protekli mjesec.

CEDEVITA d.o.o. je obvezna prilikom isplate plaće radniku uručiti njezin obračun, odnosno najkasnije u roku petnaest dana od dana isplate plaće.

### **Osnovna ugovorna bruto plaća**

#### **Članak 33.**

Osnovna ugovorna bruto plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđuje se ugovorom o radu radnika i CEDEVITE.

### **Dodaci na plaću**

#### **Članak 34.**

Osnovna ugovorna bruto plaća povećava se s osnove težih uvjeta rada kako slijedi:

<b>Vrsta težih uvjeta rada</b>	<b>Izloženost</b>			
Utjecaj okoline				
A - Kemijske štetnosti / štetne po zdravlje				
	Izravno >4 sata	Izravno <4 sata	Neizravno >4 sata	Neizravno <4 sata
A - I	0,08	0,04	0,04	0,03
A - II	0,06	0,03	0,03	0,02
A - III	0,03	0,02	0,02	0,01
B – Biološke štetnosti				
	Izravno >4 sata	Izravno <4 sata	Neizravno >4 sata	Neizravno <4 sata
B - I	0,08	0,04	0,04	0,03
B - II	0,06	0,03	0,03	0,02
B - III	0,04	0,02	0,02	0,01
B -IV	0,02	0,01	0,01	0,005
C - Mikroklima				
	C-I - Izrazitio nepovoljna		C-II - Nepovoljna	
C - I	0,06		0,03	
D – Buka i vibracije				
	>4 sata		<4 sata	
D - I	0,06		0,03	
D - II	0,04		0,02	
D - III	0,02		0,01	
E - Osvjetljenje				
E- 1	0,03			
F– Zračenja				
	Izravno >4 sata	Izravno <4 sata	Neizravno >4 sata	Neizravno <4 sata
F - I	0,08	0,04	0,04	0,02
F - II	0,06	0,03	0,03	0,015
G - Fizičko opterećenje (Sukladno Pravilniku uzeto u obzir i vremensko opterećenje)				
	G –I (>50)	G-II (26 -50)	G-III (10-25)	
	0,06	0,04	0,02	
G* -Nefiziološki položaj tijela				
	G* - I (> 4 sata)	G* - II (2 -4 sata)	G* - III (< 2 sata)	
	0,06	0,04	0,02	
H- Opasnosti od ozljeda				
	>4 sata		<4 sata	
H - I	0,08		0,04	
H - II	0,06		0,03	
H - III	0,03		0,02	

Pod utjecajima okoline smatraju se kemijske štetnosti, mikroklima, buka i osvjetljenje, nefiziološki položaj tijela i fizičko opterećenje i to:

**A) Kemijske štetnosti:**

A - I vrlo otrovne kemikalije i plinovi:

- izrazito nagrizajuće i oksidirajuće tvari,
- intermedijeri (za koje je utvrđena toksičnost)
- karcinogene, mutagene i reproduktivno toksične kemikalije kategorije I i II
- zapaljive tekućine (I skupine prema plamištu) i plinovi, pare i prašine koji stvaraju eksplozivnu atmosferu

A - II otrovne kemikalije:

- nagrizajuće i oksidirajuće tvari
- karcinogene, mutagene i reproduktivno toksične kemikalije kategorije III
- zapaljive tekućine (II skupine prema plamištu), zapaljivi plinovi

A - III štetne kemikalije:

- nadražujuće i iritirajuće kemikalije
- zapaljive tekućine (III skupine prema plamištu), inertni plinovi

**B) Biološke štetnosti**

B - I - skupina 4

- uzrokuje tešku bolest kod ljudi i predstavlja ozbiljnu opasnost za radnike, može predstavljati rizik za širenje u okolinu, a obično na raspolaganju nema djelotvorne profilakse ili liječenje.

B - II - skupina 3

- može uzrokovati tešku bolest kod ljudi i predstavlja ozbiljnu opasnost za radnike, može predstavljati rizik za širenje u okolinu, no obično je na raspolaganju djelotvorna profilaksa ili liječenje;

B - III - skupina 2

- može uzrokovati bolest kod ljudi i može biti opasan po radnike, nije vjerojatno da će se raširiti u okolinu, obično je na raspolaganju djelotvorna profilaksa ili liječenje;

B - IV - skupina 1

- nije vjerojatno da će uzrokovati bolest kod ljudi;

**C) Mikroklima:**

C - I - izrazito nepovoljna

- mikroklimatski uvjeti izvan granica standarda tokom cijele godine ili rad na otvorenom ili naizmjenice rad na otvorenom/zatvorenom, izloženost kratkotrajnim naglim promjenama temperature ili dugotrajan rad u hladnom ili toplom prostoru

C - II - nepovoljna

- mikroklimatski uvjeti izvan granica standarda tokom jednog dijela godine (zima/ljeto/prijelazno razdoblje) ili jednog od parametara tijekom dužeg razdoblja (godina dana ili dulje).

**D) Buka i vibracije (ekvivalentna razina buke):**

D - I - iznad 87 dB

D - II - iznad 85 dB

D - III - od 80 do 85 dB (odnosno iznad 60 dB -ometajuća buka pri radu s računalom)

E-I – nepovoljno

- intenzivno osvijetljen ili tamni radni prostor, tamni radni prostor – izvan granica propisanih standarda.

## **F) Zračenja**

F - I

- Ionizacijsko zračenje (poslovi i rukovanje izvorima ionizacijskog zračenja i drugi poslovi koji se obavljaju u okolini u kojoj se koriste izvori ionizacijskog zračenja)

F - II

- Neionizacijsko zračenje (poslovi s izvorima mikrovalnih, visokofrekventnih, ultraljubičastih, infracrvenih i laserskih zračenja)

**G) Pod fizičkim opterećenjima** smatra se tjelesni napor pri poslovima ručnog prenošenja tereta i to:

- G – I - vrlo veliko opterećenje - iznad 50 bodova
- G – II - veliko opterećenje - 26-50 bodova
- G – III - povećano opterećenje - 10-25 bodova

G\*) – Nefiziološki položaj tijela

Pod nefiziološkim položajem tijela pri radu smatra se dugotrajan rad u sagnutom i klečećem položaju te na drugim poslovima koji zahtijevaju prisilni odnosno nefiziološki položaj tijela pri radu.

G\* - I (> 4 sata) – velika izloženost

G\* - II (2 -4 sata) – srednja izloženost

G\* - III (< 2 sata) – manja izloženost

**H) Opasnosti od ozljeda** obuhvaćaju mehaničke opasnosti od predmeta obrade, alata i strojeva, mehaničke opasnosti pri horizontalnom i vertikalnom transportu, opasnosti od pada s visine i u dubinu, od opekotina i vrućih tvari te opasnosti od električne struje:

H-I - veća mogućnost ozljeda

- (strojevi i alati ne zadovoljavaju), rad na visini iznad 3 m, u prošlosti su se dogodile teške ili smrtne ozljede na radu

H-II - srednja mogućnost ozljeda

- (strojevi zadovoljavaju, ali često se moraju podešavati ručno), rad na visini iznad 1 m, u prošlosti se dogodila teža ozljeda na mjestu rada ili je bilo više lakših ozljeda na radu

H-III - manja mogućnost ozljeda

- (strojevi zadovoljavaju i podešavanje je automatsko), skučen prostor, penjanje na povišena mjesta manja od 1 m visine, mogućnost nastanka porezotina, opekotina i sl. U prošlosti su se događale lakše ozljede na radu.

## **Članak 35.**

Dodatak za uvjete rada iz članka 34. pripada radniku za faktičan rad u otežanim uvjetima rada, a razmjerno broju sati takvog rada u pojedinom obračunskom razdoblju.

Osnovica za obračun uvjeta rada utvrđuje se u bruto iznosu od 4.605,00 kn.

Koeficijenti iz stavka 1. ovog članka umnožavaju se s osnovicom iz stavka 2. ovog članka, te se takav umnožak pribraja na osnovnu ugovornu bruto plaću radnika.

### **Članak 36.**

Osnovna ugovorna bruto plaća korigirana za uvjete rada uvećava se :

- za rad noću 50 %
- za prekovremeni rad 50 %
- za rad nedjeljom 50 %
- za rad subotom 30 %
- za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni 10 %
- za rad na blagdane utvrđene zakonom 50 %
- za rad u četverosmjenskom radu 5 %

Dodaci iz prethodnog stavka pripadaju radniku za obavljeni rad, razmjerno broju sati takvog rada u odnosnom obračunskom razdoblju.

### **Naknade plaće**

#### **Članak 37.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove osnovne ugovorne bruto plaće kojoj se dodaje razmjerni dio nominalnog iznosa iz prethodnog mjeseca dodataka iz članka 34. i 36. (osim dodatka iz članka 36. stavka 1. alineja 2. - prekovremeni rad) za vrijeme kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnog blagdana utvrđenog zakonom
- aktivnog medicinskog programiranog odmora
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja, kada je upućen na osnovi odluke CEDEVITE d.o.o.
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika

#### **Članak 38.**

Ako je radnik odsutan s posla zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće najmanje u visini 80% od osnovice za nadoknadu koju čini njegova plaća ostvarena u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

Naknada u 100% iznosu od osnovice pripada radniku kada je na bolovanju zbog povrede na radu ili zbog profesionalne bolesti.

### **Ostala materijalna prava radnika**

#### **Članak 39.**

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika u iznosu od - 11.000 kn
- smrti člana uže obitelji radnika u iznosu od - 3.000 kn
- nastanka invalidnosti radnika u iznosu od - 2.500 kn
- nabavke medicinskih pomagala ili pokrića participacije pri kupnji lijekova, ako je radnik na bolovanju dužem od 90 dana, godišnje u visini do - 2.500 kn
- uklanjanja posljedica elementarnih nepogoda, proglašениh od strane nadležnih tijela, uz predočenje dokumentacije o službeno procijenjenoj šteti na kući ili stanu, u bruto iznosu u visini do - 2.500 kn

#### **Članak 40.**

Radniku pripada pravo na jednokratni dodatak na plaću (regres) za korištenje godišnjeg odmora u bruto iznosu 1.000 kn, pod uvjetom ostvarenja 100% normalizirane planirane operativne dobiti Cedevite d.o.o. (EBIT usporediv s planom za relevantno tekuće razdoblje), u periodu od 01.01. do 31.05. tekuće godine.

Ukoliko u navedenom razdoblju ne bude ostvarena dobit sukladno stavku 1. ovog članka, Cedevita će procijeniti mogućnost isplate ovog dodatka na plaću, u iznosu sukladno mogućnostima Cedevite.

Dodatak iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se najkasnije sa plaćom za mjesec lipanj za tekuću godinu.

#### **Članak 41.**

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu u bruto iznosima za ukupni radni staž u CEDEVITI d.o.o. za:

10	godina radnog staža u iznosu od	- 1.500 kn
15	godina radnog staža u iznosu od	- 2.000 kn
20	godina radnog staža u iznosu od	- 2.500 kn
25	godina radnog staža u iznosu od	- 3.000 kn
30	godina radnog staža u iznosu od	- 3.500 kn
35	godina radnog staža u iznosu od	- 4.000 kn
40	godina radnog staža u iznosu od	- 5.000 kn
45	godina radnog staža u iznosu od	- 10.000 kn

#### **Članak 42.**

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od 8.000 kn.

#### **Članak 43.**

CEDEVITA d.o.o. je obvezna radniku za svako dijete mlađe od 15 godina starosti (na dan darivanja tekuće godine), koje preko njega ostvaruje zdravstvenu zaštitu, u povodu Božićnih blagdana isplatiti iznos od 600,00 kn.

Iznos iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se i za dijete sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili s utvrđenim invalidetom, bez obzira na godine djeteta.

#### **Članak 44.**

CEDEVITA d.o.o. će za božićne blagdane svakom radniku dati božićnicu u bruto iznosu 1.500 kn, od kojeg iznosa najviše 500,00 kn u bonu ili poklon paketu, pod uvjetom ostvarenja 100% normalizirane planirane operativne dobiti Cedevite d.o.o. (EBIT usporediv s planom za relevantno tekuće razdoblje), u periodu od početka godine u kojoj se dodatak isplaćuje, pa do zaključno mjeseca koji prethodi mjesecu u kojem se vrši isplata.

Ukoliko u navedenom razdoblju ne bude ostvarena dobit sukladno stavku 1. ovog članka, Cedevita će procijeniti mogućnost isplate ovog dodatka na plaću, u iznosu sukladno mogućnostima Cedevite.

#### **Članak 45.**

CEDEVITA će za uskrсне blagdane svakom radniku isplatiti bruto iznos 400,00 kuna ili dati dar u naravi u istoj vrijednosti, pod uvjetom ostvarenja 100% normalizirane planirane operativne dobiti Cedevite d.o.o. (EBIT usporediv s planom za relevantno tekuće razdoblje), u periodu od početka godine u kojoj se dodatak isplaćuje, pa do zaključno mjeseca koji prethodi mjesecu u kojem se vrši isplata.

Ukoliko u navedenom razdoblju ne bude ostvarena dobit sukladno stavku 1. ovog članka, Cedevita će procijeniti mogućnost realizacije ovog dara, u iznosu sukladno mogućnostima Cedevite.

#### **Članak 46.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne karte.

U slučaju kada postoji mogućnost korištenja više alternativnih sredstava javnog prometa s različitim cijenama, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza s posla i na posao u visini cijene one vrste javnog prometa koja je najpogodnija za CEDEVITU d.o.o.

Naknadu troškova prijevoza iz stavka 1. ovoga članka CEDEVITA d.o.o. treba isplatiti radniku zajedno s plaćom.

#### **Članak 47.**

Radnik upućen na službeno putovanje u zemlji ima pravo:

- na naknadu prijevoznih troškova u visini stvarnih izdataka u skladu s internim aktom CEDEVITE,
- dnevnicu u iznosu od 130 kn,
- naknadu punog iznosa hotelskog računa za noćenje, u skladu s internim aktom CEDEVITE d.o.o.

Radnik ostvaruje pravo na dnevnicu pod uvjetom da službeno putovanje traje minimalno 24 h i da uključuje noćenje izvan mjesta rada radnika.

Radnik ostvaruje pravo na onoliki broj dnevnica koliko je na službenom putovanju ostvario noćenja prema prethodnom odobrenju nadležnog rukovoditelja.

Iznos dnevnice za službena putovanja u inozemstvo obračunava se na način kako je to propisano za korisnike državnog proračuna.

#### **Članak 48.**

Za vrijeme rada izvan sjedišta CEDEVITA d.o.o. i izvan mjesta stalnog boravka radnik ima pravo na terenski dodatak u visini od 130 kn.

U slučaju iz prethodnog stavka umanjit će se iznos dnevnog terenskog dodatka za iznos troškova smještaja i/ili prehrane, ako je osiguran smještaj i/ili prehrana.

Dnevnicu i terenski dodatak se međusobno isključuju.

#### **Članak 49.**

Radniku pripada pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji kada je upućen na rad izvan sjedišta CEDEVITE d.o.o. ili stalnog mjesta rada, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta CEDEVITE d.o.o. ili mjestu stalnog mjesta rada, u visini do 1.500 kn mjesečno, razmjerno vremenu provedenom na takvom radu.

U slučaju iz prethodnog stavka umanjit će se iznos naknade za odvojeni život za iznos troškova smještaja i/ili prehrane, ako je osiguran smještaj i/ili prehrana.

Naknada za odvojeni život i terenski dodatak se međusobno isključuju.

#### **Članak 50.**

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, CEDEVITA d.o.o. treba nadoknaditi troškove u visini neoporezivog iznosa koji je po navedenoj osnovi utvrđen važećim poreznim propisima.

## **VI NAKNADA ŠTETE**

### **Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu CEDEVITI d.o.o.**

#### **Članak 51.**

Radnik odgovara za štetu koju uzrokuje CEDEVITI d.o.o. namjerno ili zbog krajnje nepažnje za vrijeme radnog vremena.

### **Regresna odgovornost radnika**

#### **Članak 52.**

Radnik ne snosi regresnu odgovornost za štetu koju zbog obične nepažnje uzrokuje trećoj osobi.

### **Odgovornost CEDEVITE d.o.o. za štetu uzrokovanu radniku**

#### **Članak 53.**

CEDEVITA d.o.o. odgovara radniku za štetu uzrokovanu ozljedom na radu, profesionalnom bolešću ili bolešću u svezi s radom po načelu objektivne odgovornosti (uzročnosti), a prema općim propisima obveznog prava.

## **VII OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

#### **Članak 54.**

CEDEVITA d.o.o. je dužna omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

## **VIII ZAŠTITA OD SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA**

#### **Članak 55.**

CEDEVITA d.o.o. je dužna osigurati radniku rad u okruženju slobodnom od seksualnog uznemiravanja bilo koje vrste.

Seksualno uznemiravanje na radnom mjestu je okrutno i destruktivno ponašanje, odnosno bilo koje nedobrodošlo ponašanje od strane bilo koje osobe prema radniku, ponavljano ili ne, koje ponižava, vrijeđa ili degradira.

## **IX ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

#### **Članak 56.**

CEDEVITA d.o.o. je dužna važne odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obvezatno dostaviti radničkom vijeću, odnosno sindikatu u pisanom obliku s obrazloženjem.

Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se odluke:

- o neplaćenom dopustu duljem od 30 dana,
- kojima se odbija zahtjev radnika za ostvarivanje prava iz radnog odnosa i
- o otkazu ugovora o radu.

CEDEVITA d.o.o. je dužna odluku o otkazu ugovora o radu dostaviti sindikatima.

### **Članak 57.**

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

U slučaju poslovno ili osobno uvjetovanog otkaza, otkazni rok je:

<u>otkazni rok</u>	<u>neprekidno vrijeme radnog odnosa</u> kod CEDEVITE
dva tjedna	manje od godinu dana
mjesec dana	godinu dana
1 mjesec i 3 tjedna	dvije godine
2 mjeseca i 2 tjedna	5 godina
3 mjeseca i 1 tjedan	10 godina
4 mjeseca	15 godina
4 mjeseca i 2 tjedna	20 godina
4 mjeseca i 3 tjedna	20 godina i 50 godina života
5 mjeseci	20 godina i 55 godina života.

Ako radnik na zahtjev CEDEVITE d.o.o. prestane raditi prije isteka otkaznog roka, CEDEVITA d.o.o. mu je dužna isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

### **Članak 58.**

CEDEVITA d.o.o. se obvezuje da će voditi takvu poslovnu politiku koja će osigurati punu zaposlenost radnika, te da će nastojati otvarati nova radna mjesta.

CEDEVITA d.o.o. je obvezna izraditi program zbrinjavanja viška radnika ako zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga utvrdi višak od najmanje 20 radnika kojima će neovisno o načinu prestanka ugovora o radu ugovori prestati u razdoblju od devedeset dana, a poslovno uvjetovanim otkazom će otkazati ugovore o radu najmanje petorici radnika, pod uvjetom da i nakon provedenog savjetovanja sa sindikatima s ovlastima radničkog vijeća ima namjeru poslovnog otkazivanja sukladno ovom članku.

CEDEVITA d.o.o. je dužna sindikatima, sukladno zakonu, prije donošenja programa zbrinjavanja viška radnika, dostaviti u pisanom obliku podatke o razlozima namjeravanih otkaza, njihovu broju, strukturi i rokovima, u svrhu provođenja savjetovanja s ciljem otklanjanja potrebe za otkazivanjem.

Program zbrinjavanja viška radnika CEDEVITA d.o.o. je obvezna izraditi uz savjetovanje sa sindikatima s ovlastima radničkog vijeća.

Na program zbrinjavanja viška radnika iz stavka 1. ovoga članka primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu.

Pri izradi programa zbrinjavanja viška radnika, CEDEVITA d.o.o. mora voditi računa o starosti radnika.

### **Članak 59.**

Radnik kojem je nakon dvije godine neprekidnoga rada kod CEDEVITE d.o.o. otkazan ugovor o radu primjenom programa zbrinjavanja viška radnika i u slučaju poslovno ili osobno uvjetovanog otkaza ima pravo na otpremninu najmanje u iznosu od trećine prosječne mjesečne bruto plaće, koju je radnik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod CEDEVITE d.o.o.

Ukupan iznos otpremnine iz st. 1. ovog članka ne može biti veći od deset prosječnih mjesečnih bruto plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Otpremninu iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje CEDEVITA d.o.o. u roku 15 dana od dana prestanka ugovora o radu.

### **Članak 60.**

CEDEVITA d.o.o. može prihvatiti ponudu za sporazumni prestanak ugovora o radu radnika kojem nije moguće osigurati zaposlenje, uz uvjet isplate stimulativne otpremnine u iznosu najmanje od:

- 8 prosječnih mjesečnih bruto plaća radnika u CEDEVITA d.o.o., isplaćenih u 3 mjeseca prije sporazumnog prestanka ugovora o radu, ako je u radnom odnosu kod CEDEVITE d.o.o. proveo od 5 do 10 godina,
- 12 prosječnih mjesečnih bruto plaća radnikau CEDEVITA d.o.o., isplaćenih u 3 mjeseca prije sporazumnog prestanka ugovora o radu, ako je u radnom odnosu kod CEDEVITE d.o.o. proveo od 10 do 15 godina,
- 15 prosječnih mjesečnih bruto plaća radnika u CEDEVITA d.o.o., isplaćenih u 3 mjeseca prije sporazumnog prestanka ugovora o radu, ako je u radnom odnosu kod CEDEVITE d.o.o. proveo od 15 do 20 godina,
- 18 prosječnih mjesečnih bruto plaća radnika u CEDEVITA d.o.o. isplaćenih u 3 mjeseca prije sporazumnog prestanka ugovora o radu, ako je u radnom odnosu kod CEDEVITE d.o.o. proveo preko 20 godina,

Otpremninu iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje CEDEVITA d.o.o. u roku 15 dana od dana sporazumnog prestanka ugovora o radu.

### **Članak 61.**

Radnik kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena profesionalna nesposobnost za rad kao posljedica ozljede na radu, odnosno profesionalne bolesti zadobivene, odnosno pretrpljene na radu u CEDEVITI, a i u PLIVI, ukoliko je prilikom osnivanja CEDEVITE preuzet iz PLIVE, ima pravo u slučaju osobno uvjetovanog otkazivanja na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao, osim ako je neopravdano odbio ponuđene odgovarajuće druge poslove, sukladno Zakonu o radu.

### **Članak 62.**

Radniku kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena profesionalna nesposobnost za rad pripada pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće iz prethodnog mjeseca prije nastanka profesionalne nesposobnosti za rad, od dana nastanka profesionalne nesposobnosti za rad odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, za period u kojem ne ostvaruje naknadu plaće temeljem privremene nesposobnosti za rad na teret HZZO-a.

## **X SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU**

### **Članak 63.**

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i ovim kolektivnim ugovorom.

### **Članak 64.**

Ako do prestanka važenja ovoga ugovora u CEDEVITI d.o.o. neće biti utemeljeno radničko vijeće, sindikat ima prava i obveze radničkog vijeća propisane Zakonom o radu.

Pismenim sporazumom između ugovornih strana pobliže se uređuju uvjeti za rad Sindikata s osnova preuzimanja uloge radničkog vijeća.

## **XI INFORMIRANJE**

### **Članak 65.**

CEDEVITA d.o.o. je dužna osigurati sindikatima informacije koje su bitne za gospodarski i socijalni položaj radnika, a posebno:

- o rezultatima poslovanja (polugodišnjim i godišnjim),
- o kretanju i promjenama u plaćama,
- o prijedlozima odluka i općih akata kojima se u skladu s ovim kolektivnim ugovorom uređuju osnovna prava i obveze iz rada,
- o prijedlozima odluka koje utječu na gospodarski i socijalni položaj radnika, a koje ne predstavljaju poslovnu tajnu.

## **XII DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA**

### **Članak 66.**

Radnici se imaju pravo organizirati u sindikate, a CEDEVITA d.o.o. se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja utvrđenih Ustavom Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim kolektivnim ugovorom.

### **Članak 67.**

Aktivnost sindikalnog predstavnika i povjerenika kod CEDEVITE d.o.o. ne smije biti spriječena, niti ometana ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim kolektivnim ugovorom.

### **Članak 68.**

Kod CEDEVITE d.o.o. može djelovati više sindikata.

Sindikati samostalno odlučuju o načinu zastupanja interesa radnika kod CEDEVITE d.o.o.

### **Članak 69.**

CEDEVITA d.o.o. se obvezuje da će Sindikatu omogućiti djelovanje u funkciji zaštite i promicanja prava i interesa članova Sindikata.

### **Članak 70.**

CEDEVITA d.o.o. se mora savjetovati sa sindikatima prije donošenja odluke važne za položaj radnika.

CEDEVITA d.o.o. je dužna pravovremeno dostaviti sindikatima sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj radnika.

Važne odluke iz stavka 1. ovoga članka smatraju se naročito:

- o donošenju pravilnika o radu, te izmjeni i dopuni pravilnika o radu,
- o donošenju programa zbrinjavanja viška radnika,
- o rasporedu radnog vremena,
- o planu zapošljavanja,
- o uvođenju novih tehnologija, te promjene u organizaciji i načinu rada,
- o mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu radnika,
- o noćnom radu i
- o nadoknadama za izume i tehničko unapređenje.

### **Članak 71.**

CEDEVITA d.o.o. je dužna bez naknade troškova osigurati uvjete za rad Sindikata.

### **Članak 72.**

Sindikalni povjerenici pogona i poslovnih jedinica imaju pravo informirati se i pružati informacije svojim članovima uz dogovor s rukovoditeljima pogona - poslovnih jedinica.

Rukovoditelj pogona - poslovne jedinice je dužan, u skladu s organizacijom rada, omogućiti sindikalnom povjereniku pogona i poslovne jedinice odsustvo s rada radi informiranja i pružanja informacija svojim članovima.

Sindikalni povjerenici pogona i poslovnih jedinica imaju pravo na 3 plaćena radna dana godišnje za sindikalno osposobljavanje.

Sindikatu mora CEDEVITI d.o.o. dostaviti popis sindikalnih povjerenika pogona i poslovnih jedinica u roku od 30 dana od dana početka primjene ovoga kolektivnog ugovora.

### **Članak 73.**

Sindikatu djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima.

Sindikatu je dužan u redovnim uvjetima djelovati na način da ne utječu na umanjenje rezultata poslovanja CEDEVITE d.o.o., odnosno da svojom aktivnošću ne nanose štetu njezinu poslovanju.

### **Članak 74.**

Polazeći od slobode Sindikata da samostalno odlučuje o načinu zastupanja radnika kod CEDEVITE d.o.o. i posebnoj zaštiti sindikalnih povjerenika od otkaza, sindikat koji ima članove zaposlene kod CEDEVITE d.o.o. može imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih predstavnika i povjerenika koji će ga zastupati kod CEDEVITE d.o.o. u skladu s ovlastima utvrđenim ovim kolektivnim ugovorom, statutom sindikata i zakonom.

O izboru jednog ili više sindikalnih predstavnika ili povjerenika koji zastupaju Sindikat kod CEDEVITE d.o.o., Sindikat je dužan pravovremeno obavijestiti CEDEVITU d.o.o.

Neovisno o tome da li je Sindikat dostavio obavijest iz stavka 2. ovog članka, CEDEVITA d.o.o. će svoju obvezu ispuniti dostavom podataka, utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu, Sindikatu prema njegovu sjedištu.

### **Članak 75.**

CEDEVITA d.o.o., direktor, odnosno druga ovlaštena osoba, je dužna primiti i saslušati sindikalnog predstavnika ili povjerenika, kad on to zatraži ili prema dogovoru.

### **Članak 76.**

Na svakih 1000 članova Sindikata kod CEDEVITE d.o.o., Sindikat ima pravo na jednog povjerenika oslobođenog radnih obveza, s naknadom plaće kao da je radio, tijekom obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika.

### **Članak 77.**

Sindikalom povjereniku za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, CEDEVITA d.o.o. može otkazati samo uz prethodnu suglasnost Sindikata.

### **Članak 78.**

Na zahtjev i u skladu s uputama sindikata, a uz prethodnu pisanu suglasnost radnika- člana sindikata, poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu, te je redovito uplaćivati na račun sindikata.

### **Članak 79.**

Prilikom seminara za novozaposlene radnike, Cedevida d.o.o. će osigurati sindikalnim povjerenicima ili predstavnicima jedan (1) sat za prezentaciju sindikata.

#### **Članak 80.**

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja dužnosti, te službenog puta u svezi s tom dužnosti, uzima se kao ozljeda na radu kod CEDEVITE d.o.o., na način i u mjeri koliko je to sukladno pozitivnim propisima Republike Hrvatske.

Neovisno o odredbama stavka 1. ovog članka CEDEVITA d.o.o. nije dužna nadoknaditi sindikalnom povjereniku štetu uzrokovanu ozljedom, ili bilo koju drugu štetu koju pretrpi prilikom obavljanja sindikalnih dužnosti, te službenog puta u vezi s tom dužnošću.

### **XIII MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA**

#### **Članak 81.**

Stranke ovoga kolektivnog ugovora sporazumno utvrđuju da će rješavanje svakog međusobnog kolektivnog radnog spora povjeriti mirovnom vijeću.

#### **Članak 82.**

Mirovno vijeće provodi postupak mirenja.

Mirovno vijeće ima 5 članova.

Svaki sindikat potpisnik ovoga kolektivnog ugovora imenuje po jednog člana, a CEDEVITA d.o.o. dva člana, dok predsjednika mirovnog vijeća imenuju sporazumno.

Mirovno vijeće donosi poslovnik o radu mirovnog vijeća.

#### **Članak 83.**

U slučaju da se stranke ne sporazumiju o izboru predsjednika mirovnog vijeća, njega će odrediti Gospodarsko-socijalno vijeće.

#### **Članak 84.**

Stranke ovoga kolektivnog ugovora se obvezuju da će mirovno vijeće utemeljiti u roku 30 dana od dana potpisivanja ovoga kolektivnog ugovora.

#### **Članak 85.**

Postupak mirenja pokreće se na pisani prijedlog jedne ugovorne strane, a mora se dovršiti u roku od 5 dana od dana pokretanja postupka mirenja.

#### **Članak 86.**

U postupku mirenja ispitat će se navodi i prijedlozi ugovornih strana, a po potrebi prikupit će se i potrebne obavijesti i saslušati stranke.

Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

#### **Članak 87.**

Mirenje je uspješno ako obje ugovorne strane prihvate pisani prijedlog nagodbe.

Nagodba u smislu odredbe stavka 1. ovog članka ima pravnu snagu i učinke za potpisnike ovoga kolektivnog ugovora.

### **XIV ŠTRAJK**

#### **Članak 88.**

Ako postupak mirenja nije uspio, Sindikat ima pravo na štrajk, i provesti ga radi zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa radnika, svojih članova Sindikata.

Dozvoljen je štrajk solidarnosti, odnosno druge metode sindikalne podrške, zahtjevima hrvatskog radništva, odnosno radnicima u drugim djelatnostima.

Štrajk solidarnosti, odnosno druge metode sindikalne podrške, zahtjevima hrvatskog radništva, odnosno radnicima u drugim djelatnostima provest će se na način koji ne šteti djelatnosti poslovanja CEDEVITE d.o.o. i uz čuvanje interesa CEDEVITE d.o.o.

Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku.

#### **Članak 89.**

Štrajk se mora najaviti drugoj ugovornoj strani najkasnije 48 sati prije početka štrajka.

#### **Članak 90.**

Pri organiziranju i poduzimanju štrajka, organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih radnika, a osobito o osiguranju života, zdravlja i sigurnosti ljudi i imovine.

#### **Članak 91.**

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka. Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

#### **Članak 92.**

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku sukladno odredbama Zakona o radu, ovoga kolektivnog ugovora i sindikalnim pravilima ne predstavlja povredu ugovora o radu.

Radnici ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlenike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama Zakona o radu, ovoga kolektivnog ugovora, a niti smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku, ako to ne želi.

#### **Članak 93.**

CEDEVITA d.o.o. može zahtijevati od nadležnoga suda da zabrani organiziranje i poduzimanje štrajka protivno odredbama Zakona o radu i ovoga kolektivnog ugovora.

Sindikat može zahtijevati od nadležnoga suda da zabrani organiziranje i poduzimanje isključenje s rada protivno odredbama Zakona o radu i ovoga kolektivnog ugovora.

### **XV SOCIJALNI MIR**

#### **Članak 94.**

Ugovorne strane obvezuju se na socijalni mir za vrijeme trajanja ovoga kolektivnog ugovora.

### **XVI TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA KOLEKTIVNOG UGOVORA**

#### **Članak 95.**

Za tumačenje i praćenje primjene ovoga kolektivnog ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju u roku od 30 dana, od potpisa ovoga kolektivnog ugovora.

Komisija ima četiri člana od kojih svaka strana imenuje dva člana.

Ugovorne strane biraju predsjednika komisije između članova komisije.

Prvoga predsjednika komisije bira SINDIKAT za razdoblje od 01.10.2014. godine, pa do 31.03.2015. godine, a CEDEVITA d.o.o. drugog predsjednika za razdoblje od 01.04.2015. godine do 30.09.2015. godine.

Komisija donosi poslovnik o radu, usklađen s ovim kolektivnim ugovorom.  
Sve odluke komisija donosi većinom glasova, a u slučaju podijeljenog broja glasova odlučuje glas predsjednika komisije.  
Ugovorne strane dužne su pridržavati se danog tumačenja.  
Komisija će se sastajati prema potrebi.

## **XVII TRAJANJE I PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA**

### **Članak 96.**

Ovaj kolektivni ugovor se sklapa do 30.09.2015. godine i smatra se da je sklopljen kad ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

Ukoliko do isteka ovog kolektivnog ugovora ne bude zaključen novi kolektivni ugovor, odredbe ovog kolektivnog ugovora, kao i pravna pravila ovog kolektivnog ugovora kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu, će se primjenjivati najduže tri mjeseca od dana njegova isteka.

### **Članak 97.**

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od 01.10.2014. godine.

### **Članak 98.**

Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika, započeti prije početka primjene ovoga kolektivnog ugovora, dovršit će se po odredbama zakona ili pravilnika o radu, ako ovim kolektivnim ugovorom određeno pravo nije uređeno za radnika na povoljniji način.

### **Članak 99.**

Dodaci za uvjete rada sukladno članku 34. Kolektivnog ugovora utvrđuju se i primjenjuju počevši od 01.01.2015. godine, a do tada će se primjenjivati dodaci za uvjete rada sukladno članku 34. Kolektivnog ugovora zaključenog 13.06.2013.

### **Članak 100.**

Na pitanja koja nisu riješena ovim kolektivnim ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o radu i pravilnika o radu.

## **XVIII IZMJENE, DOPUNE, OTKAZ, OBNOVA KOLEKTIVNOG UGOVORA**

### **Članak 101.**

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga kolektivnoga ugovora.

Prijedlog izmjena i dopuna iz stavka 1. ovoga članka mora biti podnesen u pisanom obliku i pisano obrazložen.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga kolektivnog ugovora, u skladu sa st. 2 ovog članka mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana, od dana primitka prijedloga.

U protivnom stekli su se uvjeti za primjenu odredaba ovoga kolektivnog ugovora o postupku mirenja.

### **Članak 102.**

Svaka strana može otkazati ovaj ugovor.

Otkazni rok je tri mjeseca od dana dostave otkaza drugoj strani.

Strana koja je otkazala ovaj kolektivni ugovor dužna je pokrenuti nove kolektivne pregovore za vrijeme trajanja otkaznog roka.

## **XIX ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 103.**

Strane Kolektivnog ugovora utvrđuju da će Cedevita od 01.01.2015. započeti s primjenom modela stimulacije, temeljem odredbi posebnog pravilnika koji će Cedevita donijeti uz savjetovanje sa Sindikatom.

### **Članak 104.**

Ovaj kolektivni ugovor evidentirat će se i javno objaviti u skladu sa Zakonom o radu.

### **Članak 105.**

Ovaj kolektivni ugovor sastavljen je u pet istovjetnih primjeraka, po jedan za svakog potpisnika, dok se dva primjerka dostavljaju nadležnom tijelu radi evidencije ovog kolektivnog ugovora.

**ZA NOVI SINDIKAT PLIVE**

Predsjednik

Davorin Medved

**ZA CEDEVITU d.o.o.**

Predsjednik Uprave

Zvonimir Brekalo

**ZA SAMOSTALNI SINDIKAT  
RADNIKA U DJELATNOSTI  
ENERGETIKE, KEMIJE I  
NEMETALA HRVATSKE -  
PODRUŽNICA SAMOSTALNI  
SINDIKAT PLIVA - EKN**

Glavna sindikalna povjerenica

Aleksandra Dučkić