

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

ZAGREB, 29.03.2018.

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

(u dalnjem tekstu: CEDEVITA d.o.o. ili poslodavac)

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
opunomoćenica Aleksandra Dučkić, glavna sindikalna povjerenica sindikalne podružnice
Samostalni sindikat Pliva – EKN

(u dalnjem tekstu: SINDIKAT)

sklopili su dana **29.03.2018.** 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 partnera, odnosno neformalne životne partnera 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 (otpremnina, 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 dalnjem 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.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do šezdeset sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

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

Uvjet za primjenu prethodna dva stavka ovog članka je da se u svakoj konkretnoj situaciji potrebe za radom radnika u nejednakom rasporedu radnog vremena dužem od zakonskog a najduže u trajanju reguliranom u navedenim stvcima, mora prethodno savjetovati sa Sindikatom i obrazložiti razloge za isto.

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 prijeke potrebe, radnik na zahtjev CEDEVITE d.o.o. mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

Prekovremeni rad radnika može trajati najviše dvjesto pedeset sati godišnje.

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 pisani 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 preuzeли 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 pisani izjavu o dobrovoljnem 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 neispunjena šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor,

- ako radni odnos prestane prije završetka kalendarske godine, pri čemu radnik nema nikakvih obaveza prema poslodavcu ukoliko je do dana prestanka radnog odnosa iskoristio ukupni godišnji odmor za tu godinu.

Izuzetno od stavka 1. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu 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 dogовору 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 te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad a najkasnije 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 d.o.o..

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, mačehe, 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, mačehe, 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 obitelj,
- 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 drugčije 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 mjesечно 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 d.o.o.

Dodaci na plaću

Članak 34.

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

Vrsta težih uvjeta rada	Izloženost							
Utjecaj okoline								
A - Kemijske štetnosti / štetne po zdravlje								
	Izravno >4 sata	Izravno <4 sata	Neizravno >4 sata	Nezravno <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	Nezravno <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 topлом 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 opekovina 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 smrtnе 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, opeklina 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, proglašenih 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 i pozitivnog poslovanja 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 d.o.o. će procijeniti mogućnost isplate ovog dodatka na plaću, u iznosu sukladno mogućnostima Cedevite d.o.o..

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 invaliditetom, bez obzira na godine dijeteta.

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 i pozitivnog poslovanja 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 d.o.o. će procijeniti mogućnost isplate ovog dodatka na plaću, u iznosu sukladno mogućnostima Cedevite d.o.o.

Članak 45.

CEDEVITA d.o.o. će za uskrsne 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 i pozitivnog poslovanja 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 d.o.o. će procijeniti mogućnost realizacije ovog dara, u iznosu sukladno mogućnostima Cedevite d.o.o.

Članak 46.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesecne 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 d.o.o.,
- 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 dnevница 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 umanjiti će se iznos dnevnog terenskog dodatka za iznos troškova smještaja i/ili prehrane, ako je osiguran smještaj i/ili prehrana.

Dnevница 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 mjesечно, 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.

Članak 51.

Pravo na isplatu za uskrsne blagdane, božićnice i regresa imaju svi radnici poslodavca koji na dan isplate ispunjavaju sljedeće preduvjete:

- najmanje 3 mjeseca radnog staža kod poslodavca,
- da nije donesena odluka o redovnom otkazu ugovora o radu zbog skriviljenog ponašanja radnika ili odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu.

Dodatno na preduvjete iz prethodnog stavka, ukoliko radnik temeljem ostvarenih preduvjeta za stjecanje prava na godišnji odmor utvrđenih zakonom, pravilnikom ili drugim aktom, ostvaruje pravo na korištenje godišnjeg odmora za tekuću godinu, ima pravo na isplatu iznosa regresa razmjerno broju pripadajućih dana godišnjeg odmora kod poslodavca na sljedeći način:

- ako je ostvario pravo na manje od pola godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na pola iznosa regresa
- ako je ostvario pravo na pola ili više dana, odnosno cijelokupni godišnji odmor, ostvaruje pravo na cjeli iznos regresa.

Ukoliko je regres isplaćen, a nastupe okolnosti iz prethodnog stavka temeljem kojih ne bi ostvarivao pravo na regres, radnik nema obavezu povrata više isplaćenog regresa.

VI NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanoj CEDEVITI d.o.o.

Članak 52.

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

Regresna odgovornost radnika

Članak 53.

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

Odgovornost CEDEVITE d.o.o. za štetu uzrokovanoj radniku

Članak 54.

CEDEVITA d.o.o. odgovara radniku za štetu uzrokovanoj 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 55.

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 56.

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 57.

CEDEVITA d.o.o. je dužna važne odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obvezatno dostaviti radničkom vijeću, odnosno sindikatu u pisanim oblicima 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 58.

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 d.o.o.
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 odsustrovati s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 59.

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 provesti postupak kolektivnog viška radnika sukladno odredbama Zakona o radu, ukoliko bi u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika. CEDEVITA d.o.o. je dužna sindikatima, sukladno zakonu, u postupku savjetovanja radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika, dostaviti u pisanim obliku podatke o razlozima zbog kojih bi mogla prestati potreba za radom radnika, te ostale podatke određene Zakonom o radu, te tijekom postupka razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge u svrhu otklanjanje potrebe za prestankom rada radnika..

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

Pri vođenju postupka kolektivnog viška radnika, CEDEVITA d.o.o. mora voditi računa o kriterijima prema Zakonu o radu.

Članak 60.

Radnik kojem je nakon dvije godine neprekidnoga rada kod CEDEVITE d.o.o. otkazan ugovor o radu poslovno ili osobno uvjetovanim otkazom ima pravo na otpremninu najmanje u iznosu od trećine prosječne mjesecne 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 mjesecnih 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 61.

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

- 8 prosječnih mjesecnih 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 mjesecnih 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 10 do 15 godina,
- 15 prosječnih mjesecnih 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 mjesecnih 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 62.

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 63.

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 64.

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 65.

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 ZAŠTITA NA RADU

Procjena rizika

Članak 66.

CEDEVITA d.o.o. je dužna osigurati sudjelovanje povjerenika radnika za zaštitu na radu i SINDIKATA s ovlastima radničkog vijeća u procjeni rizika, pri čemu je SINDIKAT s ovlastima radničkog vijeća dužan osigurati da njegov predstavnik koji sudjeluje u procjeni rizika bude osoba u radnom odnosu u CEDEVITI d.o.o..

Akti o zaštiti na radu

Članak 67.

O donošenju akata o zaštiti na radu, CEDEVITA d.o.o. se mora savjetovati sa SINDIKATOM, na način propisan Zakonom o radu.

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na obavijesti i upute koje se odnose na opasnost i štetnost po sigurnost i zdravlje radnika, odnosno pravilne i sigurne radne postupke.

Ospozobljavanje za rad na siguran način

Članak 68.

CEDEVITA d.o.o. je obvezna provesti ospozobljavanje za rad na siguran način sukladno Procjeni rizika:

- kod započinjanja radnika s radom,
- kod rasporeda na poslove koje radnik prvi put obavlja,
- kod promjene u radnom postupku.

CEDEVITA d.o.o. je obvezna voditi propisanu evidenciju i omogućiti uvid povjereniku radnika za zaštitu na radu.

Suradnja ugovornih strana

Članak 69

CEDEVITA d.o.o. je obavezna najmanje svaka tri mjeseca dostaviti izvješće o stanju zaštite na radu povjereniku radnika za zaštitu na radu.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo uvida i udjela pri provedbi mjera zaštite na radu, te ima pravo o uočenim nedostacima obavijestiti CEDEVITU d.o.o. koja je obvezna u najkraćem roku otkloniti uočene nedostatke.

Povjerenik za zaštitu na radu

Članak 70

Povjerenici radnika za zaštitu na radu biraju se u skladu sa odredbama općeg propisa o radu kojima su uređena pitanja izbora Radničkog vijeća, te između sebe biraju koordinatora povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Članak 71

Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo na pristup radnim mjestima u CEDEVITI d.o.o.

Članak 72

Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo na naknadu plaće 3 sata tjedno za nadzor, sastanke i sl. u visini određenoj člankom 37. važećeg kolektivnog ugovora.

Članak 73

Povjerenici radnika za zaštitu na radu imaju pravo na odsustvovanja s rada uz naknadu plaće radi osposobljavanja (tečajevi, seminari i sl.) koje osigurava CEDEVITA d.o.o..

Povjerenici radnika za zaštitu na radu koji su članovi sindikata, imaju pravo na 2 plaćena radna dana godišnje, a 3. dan uz pozitivno mišljenje stručnjaka za zaštitu na radu i suglasnost nadležnog rukovoditelja, radi osposobljavanja (tečajevi, seminari i sl.) koje organizira SINDIKAT, uz obvezu da o tome obavijeste CEDEVITA d.o.o. najmanje tri dana unaprijed.

Članak 74

CEDEVITA d.o.o. daje povjerenicima radnika za zaštitu na radu na korištenje oglasnu ploču. Povjerenici radnika za zaštitu na radu koristit će po potrebi elektronsku poštu radi obavještavanja radnika i komunikacije sa sindikalnim predstavnicima

CEDEVITA d.o.o. će omogućiti koordinatoru povjerenika radnika za zaštitu na radu na njegov zahtjev da se koristi stručnim i informativnim izdanjima koja CEDEVITA d.o.o. pribavlja za potrebe stručnjaka za zaštitu na radu, te će mu na njegov zahtjev omogućiti kopiranje dijelova izdanja, radi daljnje upotrebe.

Članak 75

Nadležni rukovoditelj pojedine organizacijske cjeline je dužan, tijekom radnog vremena, sukladno važećim zakonima omogućiti povjereniku radnika za zaštitu na radu suradnju s koordinatorom povjerenika za zaštitu na radu, odborom za zaštitu na radu, Sindikatom i stručnjakom za zaštitu na radu.

Ako se CEDEVITA d.o.o. koristi uslugama ovlaštene fizičke osobe, ustanove ili trgovačkog društva za poslove zaštite na radu, dužan je omogućiti koordinatoru povjerenika radnika za zaštitu na radu suradnju s tim fizičkim i pravnim osobama.

Članak 76

Sindikat EKN će odrediti jednog predstavnika u Odbor za zaštitu na radu, koji mora biti zaposlenik Cedevite d.o.o.

Članak 77

Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo prisustvovati unutarnjem nadzoru nad primjenom pravila zaštite na radu.

Stručnjak za zaštitu na radu obavijestiti će povjerenika radnika za zaštitu na radu o mjestu, danu i vremenu početka unutarnjeg nadzora tri dana unaprijed.

Članak 78

Djelujući u interesu radnika, povjerenik radnika za zaštitu na radu je dužan pratiti način provedbe zaštite na radu, a naročito u segmentu:

- ispravnosti mjesta rada,
- ispravnosti sredstava rada, odnosno primjene pravila zaštite na radu na sredstvima rada,
- ispravnosti radnog okoliša,
- načina obavljanja poslova,
- korištenja osobne zaštitne opreme,,
- provođenja radnih postupaka i primjene tehnologije rada,
- opasnih tvari (ispravno skladištenje, pakiranje, deklariranje, osiguranja sigurnosno tehničkih podataka za opasne tvari),
- prevencije stresa uzrokovanih na radu ili u vezi s radom.

O uočenim nedostacima povjerenik radnika za zaštitu na radu dužan je izvijestiti rukovoditelja ili ovlaštenika CEDEVITE d.o.o. Ukoliko rukovoditelj ili ovlaštenik CEDEVITE d.o.o. odbija iz nekog razloga prihvatići odnosno pristupiti otklanjanju utvrđenog nedostataka iz područja zaštite na radu, povjerenik radnika za zaštitu na radu postupit će po Zakonu o zaštiti na radu.

U slučaju iz stavka 2. ovoga članka povjerenik radnika za zaštitu na radu dužan je obavijestiti stručnjaka za zaštitu na radu, koji će utvrditi osnovanost navoda povjerenika radnika za zaštitu na radu i eventualno predložiti ovlaštenom rukovoditelju otklanjanje utvrđenih nedostataka.

Obveze i prava radnika

Članak 79

Radnik je obvezan:

- raditi s nužnom pozornošću i na način da ne ugrožava svoj život, zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja,
- na radnom mjestu poznavati uvjete rada i opasnosti rada, poštivati propisane i priznate mјere zaštite pri radu i upute proizvođača opreme za rad,
- upotrebljavati i održavati u ispravnom stanju sredstva rada, sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, osobnim zaštitnim sredstvima, te na neredovite pojave pri radu i postupku drugih osoba, koje mogu štetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
- pristupiti pregledima na koje je radnik upućen,
- podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolestan, sukladno internim aktima te zakonskim obavezama poslodavca.

Neposredna opasnost za život i zdravlje radnika

Članak 80

Radnik ima pravo odbiti rad ako mu prijeti neposredna opasnost za život i zdravlje zbog toga što nisu poduzete propisane mjere zaštite na radu, te ne smije biti doveden u lošiji položaj zbog svog postupka i uživa zaštitu od bilo kakvih posljedica, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine. U slučaju iz stavka 1. ovoga članka CEDEVITA d.o.o. mora odmah poduzeti propisane mjere za uklanjanje neposredne opasnosti za život odnosno zdravlje radnika.

Članak 81

CEDEVITA d.o.o. se obvezuje da će, sukladno svojim mogućnostima i raspoloživosti radnih mjeseta, maksimalno nastojati voditi takvu poslovnu politiku koja će osigurati radnicima, koji duže vrijeme obavljaju poslove s otežanim uvjetima rada u izmjenljivom ritmu rada (smjene), promjenu radnog mesta na poslove bez izmjenljivog ritma rada i izvan izravnog štetnog utjecaja raznih agensa u skladu s njegovim sposobnostima.

Poslovi s posebnim uvjetima rada i poslovi na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštiti radnika od štetnih utjecaja

Članak 82

Poslovi s posebnim uvjetima rada prema odredbama Zakona o zaštiti na radu su poslovi koje mogu obavljati samo radnici koji osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ispunjavaju i posebne uvjete glede života, spola, stručnih sposobnosti, zdravstvenog, tjelesnog ili psihičkog stanja (zdravstveno stanje) te psihofizičkih i psihičkih sposobnosti (psihička sposobnost).

Ministar nadležan za rad propisuje poslove s posebnim uvjetima rada, način, sadržaj i rokove provjere sposobnosti radnika za rad na tim poslovima.

Članak 83

CEDEVITA d.o.o. je dužna radnika koji obavlja poslove s posebnim uvjetima rada uputiti na pregled 30 dana prije isteka roka utvrđenog propisom zaštite na radu ili kada to ocijeni liječnik specijalist medicine rada na prijedlog liječnika primarne zdravstvene zaštite. Primjena pravila zaštite na radu i s njima povezanih mjera zdravstvene zaštite ne smije povlačiti nikakve troškove na radnike.

Preventivna zdravstvena zaštita radnika

Članak 84

U smislu očuvanja zdravlja radnika, CEDEVITA d.o.o. će, sukladno mogućnostima i internim standardima u kompaniji:

- Organizirati preglede dinamikom prema mogućnostima za:
žene – iznad 45 godina života na pregled grudi i ginekološki pregled
muškarce – iznad 50 godina života na pregled prostate
- Ugovoriti povoljnije uvjete obavljanja sistematskih pregleda koje radnici mogu obaviti na svoj trošak.

Poslodavac će, prema svojim mogućnostima i internim standardima u kompaniji, organizirati i provođenje drugih pregleda i akcija, a u cilju preventivne zaštite radnika.

Plaćeni medicinski programirani aktivni odmor

Članak 85

Poslodavac će, prema svojim mogućnostima, uputiti svake godine do deset radnika na plaćeni medicinski programirani aktivni odmor na prijedlog povjerenika radnika za zaštitu na radu, a u dogovoru sa linijskim menadžerima i stručnom službom za zaštitu na radu, te uz konzultacije sa specijalistom medicine rada i SINDIKATOM , ako ocijeni potrebnim uputiti radnika na plaćeni medicinski programirani aktivni odmor radi poboljšanja radne sposobnosti radnika.

Uvođenje novih tehnologija i rekonstrukcija

Članak 86

CEDEVITA d.o.o. je obavezna pri uvođenju novih tehnologija i rekonstrukcija voditi računa da one ne ugrožavaju zdravlje radnika i da ne utječu štetno na okoliš, te o mogućim štetnim utjecajima na zdravlje i sigurnost radnika obvezan izvijestiti radnike, povjerenike radnika za zaštitu na radu i njihovog koordinatora.

XII INFORMIRANJE

Članak 87.

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.

XIII DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 88.

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

Članak 89.

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 90.

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

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

Članak 91.

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

Članak 92.

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 93.

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

Članak 94.

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 ospozobljavanje.

Sindikat 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 95.

Sindikat djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima.

Sindikat 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 96.

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 97.

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 98.

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 99.

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

Članak 100.

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

Članak 101.

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

Članak 102.

Ozljeta 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 uzrokovano ozljedom, ili bilo koju drugu štetu koju pretrpi prilikom obavljanja sindikalnih dužnosti, te službenog puta u vezi s tom dužnošću.

XIV MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 103.

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

Članak 104.

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 105.

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

Članak 106.

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

Članak 107.

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 108.

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 109.

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

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

XV ŠTRAJK

Članak 110.

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 štetni djelotvornosti 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 111.

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

Članak 112.

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 113.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka.

Članovi štrajkaškog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 114.

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 115.

CEDEVITA d.o.o. može zahtijevati od nadležnoga suda da zabrani organiziranje i poduzimanje štrajka protivnog 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.

XVI SOCIJALNI MIR

Članak 116.

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

XVII TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 117.

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 01.04.2018. godine, pa do 31.03.2019. godine, a CEDEVITA d.o.o. drugog predsjednika za razdoblje od 01.04.2019. godine do 31.03.2020. 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.

XVIII TRAJANJE I PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 118.

Ovaj kolektivni ugovor se sklapa do 31.03.2020. 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 119.

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu danom potpisa, a primjenjuje se od 01.04.2018. godine.

Članak 120.

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 121.

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

XIX IZMJENE, DOPUNE, OTKAZ, OBNOVA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 122.

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

Prijedlog izmjena i dopuna iz stavka 1. ovoga članka mora biti podnesen u pisanim 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 123.

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.

XX ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 124.

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

Članak 125.

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 SAMOSTALNI SINDIKAT RADNIKA U DJELATNOSTI ENERGETIKE, KEMIJE I NEMETALA HRVATSKE -

Podružnica Samostalni Sindikat Pliva - EKN

Glavna sindikalna povjerenica

Aleksandra Dučkić



ZA CEDEVITU d.o.o.

Predsjednik Uprave

Zvonimir Brekalo



CEDEVITA

prehrambena industrija
društvo s ograničenom odgovornošću
Zagreb, Planinska 15
10