

SLUŽBENI GLASNIK

PLIVA HRVATSKA d.o.o.

Zagreb, Prilaz baruna Filipovića 25

Godište IX., broj 73., Zagreb, 15. travnja 2013.



PLIVA HRVATSKA d.o.o., ZAGREB, PRILAZ BARUNA FILIPOVIĆA 25

(u dalnjem tekstu: poslodavac)

i

representativni 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 dalnjem tekstu: SINDIKAT)

sklopili su dana 15.04.2013. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u dalnjem tekstu: ugovor) utvrđuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenika zaposlenih kod poslodavca, te međusobna prava i obveze potpisnika ovoga ugovora.

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

Članak 2.

Svi izrazi u ovom ugovoru koriste se u smislu njihovih definicija iz zakona i drugih propisa (npr. zaposlenik, osoba na radu, druga osoba, koordinator povjerenika i sl.).

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.

Članak 3.

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

Odredbe ovoga kolektivnog ugovora primjenjuju se ne posredno ako bi u općim aktom poslodavaca pojedino pravo zaposlenika bilo manje od prava koje proizlazi iz ovoga kolektivnog ugovora.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 4.

Poslodavac smije sklopiti više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos sa istim zaposlenikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine kada je to nužno za izvršavanje poslovnih pothvata kao što su transferi proizvodnje ili projekti.

Mogućnost iz stavka 1. ovoga članka odnosi se na sklapanje više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme za isti transfer ili isti projekt.

Članak 5.

U slučaju statusne promjene poslodavca, primjenjuje se ovaj ugovor na zaposlenike do sklapanja novoga kolektivnog ugovora, a najduže godinu dana od trenutka nastanka statusne promjene.

Ako se promijeni osoba ili pravni položaj poslodavca,



npr. zbog prodaje, spajanja, pripajanja, podjele, promjene oblika trgovačkog društva i sl., svi ugovori o radu prenose se na novog poslodavca.

Poslodavac je suglasan da će obvezati novog poslodavca, da zaposlenicima priznaju radni staž ostvaren kod poslodavca kao staž ostvaren u novom društvu za ostvarivanje prava koja su vezana uz neprekidano trajanje rada kod novog društva (otpremnina, jubilarna nagrada i dr.).

Bitna pitanja za gospodarski i socijalni položaj zaposlenika u slučajevima iz stavka 1. ovoga članka bit će riješena u suradnji sa SINDIKATOM.

II. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 6.

Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno.

Raspored radnog vremena

Članak 7.

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

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

Dnevni raspored radnog vremena određuje poslodavac pisanom odlukom, uz prethodno savjetovanje sa SINDIKATOM.

Poslodavac mora obavijestiti zaposlenike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjeđan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 8.

Za vrijeme trajanja ovog Kolektivnog ugovora puno radno vrijeme zaposlenika se u svakoj kalendarskoj godini preraspodjeljuje na način da u pojedinim tjednima rade više, a u pojedinim tjednima ne rade određeni broj dana (slobodni dani), odnosno slobodni su onoliko radnih sati (slobodni sati) koliko su sati, u razdoblju kad su radili više, odradili iznad mogućeg redovnog fonda sati.

Radno vrijeme zaposlenika u tjednu u kojem rade više ne može biti duže od 48 sati, raspoređeno na 5 ili 6 radnih dana.

Izuzetno od prethodnog stavka radno vrijeme zaposlenika koji rade u posebnom dnevnom i tjednom rasporedu (smjene) u tjednima kada rade više mora se rasporediti na 6 radnih dana.

Slobodni sati preračunavaju se u slobodne dane na način da se 8 slobodnih sati računa kao 1 slobodan dan.

Ukoliko je potrebno da zaposlenici u preraspodjeli rade duže od 48 sati tjedno, takova preraspodjela može se uvesti samo ako se ugovori Sporazumom sa sindikatima koji su potpisnici ovog kolektivnog ugovora.

Radom u preraspodjeli zaposlenici ostvaruju prosječno radno vrijeme koje ne može biti duže od punog radnog vremena, pa im u razdoblju kada rade više ne pripada pravo na uvećanu plaću za prekovremen rad, ali imaju pravo na dodatak za rad subotom, rad nedjeljom i na blagdan, rad noću i smjenski rad.

U slučaju kada zaposlenici kroz razdoblje od 6 mjeseci, odnosno do 30.06. i 31.12. određene kalendarske godine odnosno kraja kalendarske godine u kojoj rade u preraspodjeli mogu iskoristiti samo dio slobodnih sati, poslodavac će s isplatom plaće za lipanj, odnosno prosinac ostatak slobodnih sati platiti kao prekovremene sate.

Pod preraspodjelom u smislu ovog članka ne smatra se redovan raspored radnog vremena u kontinuiranoj proizvodnji (tzv. četverosmjenski rad), ali se zaposlenicima koji rade u takovom rasporedu radnog vremena prosječno tjedno radno vrijeme, u skladu s odredbama Zakona o radu, izračunava u razdobljima utvrđenima u prethodnom stavku.

III. NOĆNI RAD

Članak 9.

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

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

Roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti može raditi noću samo ako dade pisani izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad.

IV. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 10.

Zaposlenik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta. U slučaju prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena, zaposlenik ima pravo i na odmor (stanku) od 15 minuta nakon 8 sati rada.

Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Tjedni odmor

Članak 11.

U kontinuiranom procesu proizvodnje, smjenskom radu s promjenom intenziteta aktivnosti, u službi zaštite ljudi



i imovine ili kada su radni procesi takovi da se rad ne može prekinuti zbog tehnoloških razloga, na zaposlenike se ne primjenjuju odredbe Zakona o radu koje reguliraju tjedni odmor.

Tjedni odmor zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se u trajanju od najmanje 48 sati neprekidno, a zaposlenici ga kao zamjenski tjedni odmor koriste u tijednu koji slijedi iza tjedna u kojem zbog organizacije rada i/ili obavljanja posla u smjenama taj odmor nisu koristili u vrijeme kada je to utvrđeno za ostale zaposlenike.

Najkraće trajanje godišnjeg odmora

Članak 12.

Zaposlenik 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 13.

Zaposleniku se naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora isplaćuje u istom razdoblju kao i plaća.

Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 14.

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.

Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, zaposleniku koji u redovnom rasporedu radnog vremena radi subotom i/ili nedjeljom umjesto subote i/ili nedjelje u trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani koji su prema njegovom tjednom rasporedu rada njegovi dani tjednog odmora.

Članak 15.

Broj dana godišnjeg odmora pojedinog radnika utvrđuje se tako da se 18 radnih dana uvećava prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. s obzirom na uvjete rada:

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

2. s obzirom na složenost poslova zaposleniku se povećava godišnji odmor ako je koeficijent složenosti kategorije radnog mjesta na

koje je zaposlenik raspoređen u trenutku donošenja odluke o trajanju i rasporedu korištenja godišnjeg odmora

1,00 - 1,70	2 radna dana
1,71 - 2,50	3 radna dana
2,51 - 3,20	4 radna dana
3,21 - 3,90	5 radnih dana
3,91 - 4,50	6 radnih dana
4,51 i više	7 radnih dana

3. s obzirom na dužinu radnog staža:

- do 5 godina radnog staža	- 1 radni dan
- od 6 do 10 godina radnog staža	- 2 radna dana
- od 11 do 15 godina radnog staža	- 3 radna dana
- od 16 do 20 godina radnog staža	- 4 radna dana
- od 21 do 25 godina radnog staža	- 5 radnih dana
- od 26 do 30 godina radnog staža	- 6 radnih dana
- od 31 do 35 godina radnog staža	- 7 radnih dana
- više od 35 godina radnog staža	- 8 radnih dana

4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- profesionalno oboljeli zaposlenici	- 6 radnih dana
- zaposlenici koji zbog utvrđene invalidnosti rade skraćeno radno vrijeme	- 3 radna dana
- zaposlenicima s tjelesnim oštećenjima većim od 50%	- 4 radna dana
- samohranom roditelju s kojim živi dijete mlađe od 10 godina	- 6 radnih dana
- jednom od roditelja djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili s utvrđenim invaliditetom djeteta, ako je dijete mlađe od 10 godina	- 6 radnih dana
- jednom od roditelja djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili s utvrđenim invaliditetom djeteta, ako je dijete starije od 10 godina	- 3 radna dana

Broj dana godišnjeg odmora svakog pojedinog zaposlenika utvrđen prema kriterijima iz ovoga članka ne može prijeći maksimum od 30 radnih dana, osim za kategorije zaposlenika utvrđene stavkom 1. točkom 4. ovoga članka.

Za utvrđivanje ukupnog trajanja godišnjeg odmora zaposlenika u tjednima, 5 radnih dana predstavlja 1 tjedan. U slučaju da ukupni broj dana godišnjeg odmora pojedinog zaposlenika primjenom kriterija iz ovoga članka čini manje od 4 tjedna, godišnji odmor tog zaposlenika uvećava se za onoliko dana koliko je potrebno da taj zaposlenik ima ukupno 4 tjedna godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 16.

Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku, na njegov zahtjev, da tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, koristi dio godišnjeg odmora u trajanju od najmanje 15 radnih dana neprekidno.



Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 17.

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, zaposlenik ima pravo koristiti do 30. lipnja iduće godine.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 18.

Zaposleniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja izvanrednih zadataka, ako se zaposlenika ne može zamijeniti drugim zaposlenikom.

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

Članak 19.

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

Članak 20.

Raspored korištenja godišnjih odmora zaposlenika utvrđuje poslodavac, uz prethodno savjetovanje sa SINDIKATOM.

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

Iz obavijesti kojom se zaposleniku priopćava ukupan broj dana godišnjeg odmora na koji ima pravo za tekuću godinu mora biti vidljiv način na koji je utvrđen taj broj.

Svakom zaposleniku se prije korištenja godišnjeg odmora dostavlja obavijest (pisana ili e-mailom) o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 21.

Zaposlenik 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, sestre, brata, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, 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 posvojenja djeteta,
- e) 3 dana u slučaju smrti djeda, bake, unuka, supruga srodnika u pravoj liniji i roditelja supružnika,
- f) 2 dana za preseljenje iz jednog u drugi stan u istom mjestu,
- g) 3 dana za preseljenje iz jednog mjesta u drugo,

- h) 4 dana u slučaju elementarne nesreće,
- i) 5 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, posvojitelja, osobe koju je zaposlenik dužan po zakonu uzdržavati te osobe koja sa zaposlenikom živi u izvanbračnoj zajednici
- j) 1 dan za dobrovoljne davaoce krvi (za svako davanje), ali ne više od 3 dana godišnje.

Članak 22.

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 23.

Poslodavac može zaposleniku, na njegov zahtjev, odobriti odsutnost s rada bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana tijekom kalendarske godine, s time da vremensko razdoblje između dva neplaćena dopusta ne može biti kraće od 6 mjeseci.

Poslodavac može zaposleniku 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 24.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

V. PLAĆE

Članak 25.

Plaća zaposlenika sastoji se od:

1. osnovne plaće,
2. stimulativnog dijela plaće,
3. dodataka na plaću i
4. ostalih primanja na koje zaposlenik ima pravo prema odredbama ovoga ugovora.

Razdoblje isplate plaće

Članak 26.

Plaća se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do 8. radnog dana u narednom mjesecu.

Minimalna cijena rada

Članak 27.

Minimalna cijena rada je iznos za koeficijent 1,00 složenosti kategorije radnog mjesta, za puno radno vrijeme.



Minimalna cijena rada iz prethodnog stavka iznosi 2.640 kn bruto.

Osnovna plaća

Članak 28.

Osnovna plaća zaposlenika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđuje se kao umnožak minimalne cijene rada i koeficijenta složenosti kategorije radnog mjesta u koju je zaposlenik raspoređen.

Dodaci na plaću

Članak 29.

Zaposlenik ima pravo na stalni bruto mjesecni dodatak na plaću za puno radno vrijeme u iznosu od 520 kn. Izuzetno od stavka 1. ovoga članka, zaposlenik kojem se osnovna plaća utvrđuje na temelju članka 28. ovog ugovora, ima pravo na stalni bruto mjesecni dodatak na plaću za puno radno vrijeme u iznosu od 600 kn.

Članak 30.

Stimulativni dio plaće utvrđuje se kao dodatni koeficijent na koeficijent složenosti kategorije radnog mjesta u koju je zaposlenik raspoređen, sukladno važećem pravilniku o radu.

Članak 31.

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

Vrsta težih	Izloženost	uvjeta rada
1.UTJECAJ		
RADNE OKOLINE	1	2
A) Kemijske štetnosti	Izravno rukovanje	Neizravno rukovanje
A - I	0,08	0,03
A - II	0,06	0,02
A - III	0,03	0,01
B) Biološke štetnosti		
B - I	0,08	0,03
B - II	0,06	0,02
B - III	0,03	0,01
C) Mikroklima	Izrazito nepovoljna	Nepovoljna
C - I	0,06	0,03
D) Buka i vibracije	Šteti	Ometa
D - I	0,06	0,02
E) Rasvjeta		
E - I	0,03	
F) Zračenje		
F - I	0,08	
F - II	0,06	

2. FIZIČKA I PSIHIČKA OPTEREĆENJA

G - I	0,08
G - II	0,06
G - III	0,03

3. OPASNOSTI PO ZDRAVLJE I ŽIVOT

H - I	0,08
H - II	0,06
H - III	0,03

Pod utjecajima radne okoline u smislu ovog članka smatraju se kemijske štetnosti, biološke štetnosti, fizikalne štetnosti (mikroklima, buka i vibracije, rasvjeta i zračenja) i to:

A) Kemijske štetnosti:

A - I izrazito toksične tvari:

- vrlo otrovne kemikalije, otrovne kemikalije,
- izrazito nagrizajuće kemikalije,
- intermedijeri (za koje je utvrđena toksičnost) i
- karcinogene tvari

A - II toksične tvari:

- štetne kemikalije i
- nagrizajuće kemikalije

A - III manje štetne tvari.

B) Biološke štetnosti:

B - I toksini, virusi, serumi i dijagnostička sredstva,

B - II patogeni mikroorganizmi,

B -III nepatogene tvari.

C) Mikroklima:

- izrazito nepovoljni mikroklimatski uvjeti (isključivo rad na otvorenom, naizmjence na otvorenom i zatvorenom, niska ili visoka vlažnost, snižena ili povišena temperatura),
- nepovoljni mikroklimatski uvjeti (rad u prostorijama u pretežnosti radnog vremena gdje u hladnom ili topлом ili prelaznom razdoblju nisu zadovoljeni mikroklimatski uvjeti; temperatura, vlažnost i brzina strujanja zraka).

D) Buka i vibracije:

- šteti (oštećenje slušnog organa),
- ometa (dodijava, greške u radu, gubitak koncentracije).

E) Rasvjeta:

- intenzivno osvijetljen radni prostor, tamni radni prostor i rad s računalima.

F) Zračenje:

- F - I ionizacijsko zračenje (radioaktivne tvari, 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, infraravnih i laserskih zračenja).



Pod psihičkim i fizičkim opterećenjima u smislu ovog članka smatraju se psihički i tjelesni napor i to:

G - I psihički i fizički napor:

- istovremena izloženost G- II psihičkom naporu i G -III fizičkom naporu.

G - II psihički napor:

- poslovi za koje je temeljem Pravilnika o poslovima s posebnim uvjetima rada (NN br. 5/84) propisan poseban uvjet psihičke sposobnosti,
- poslovi za koje je temeljem drugih posebnih propisa utvrđen poseban uvjet psihičke sposobnosti.

G - III fizički napor:

- poslovi koji u toku pretežnog dijela punog radnog vremena zahtijevaju teško fizičko naprezanje zaposlenika (tereti teži od 25 kg za muškarce),
- poslovi koji se obavljaju u pretežnosti radnog vremena u nefiziološkom ili prisilnom položaju tijela shodno Pravilniku o poslovima s posebnim uvjetima rada (NN br. 5/84).

Opasnosti po zdravlje i život na radnom mjestu u smislu ovog članka obuhvaća mogućnost nezgode i to:

H - I veća mogućnost nezgoda s posljedicama i promjenama zdravstvenog stanja,

H - II srednja mogućnost nezgoda s posljedicama i promjenama zdravstvenog stanja,

H -III manja mogućnost nezgoda s posljedicama i promjenama zdravstvenog stanja.

Članak 32.

Dodatak za uvjete rada iz članka 31. pripada zaposleniku 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 4.450 kn.

Koefficijenti uvjeta rada umnožavaju se s osnovicom iz stavka 2. ovog članka, te se takav umnožak pribraja na osnovnu plaću zaposlenika.

Članak 33.

Osnovna plaća iz članka 28. korigirana za uvjete rada i stimulativni dio plaće uvećava se :

- | | |
|--|-----|
| - za rad noću | 50% |
| - za prekovremeni rad | 50% |
| - za rad nedjeljom | 50% |
| - za rad subotom, osim u slučaju odrađivanja | 30% |
| - za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni | 10% |
| - za rad na blagdane utvrđene zakonom
i na dan Uskrsa | 50% |

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

Naknade plaće

Članak 34.

Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove osnovne plaće povećane sukladno članku 29. i 30., te

se tomu dodaje razmjerni dio nominalnog iznosa iz pretvodnog mjeseca dodataka iz članka 31. i 33. (osim dodatka iz članka 33. stavka 1. alineja 2. - prekovremeni rad) za vrijeme kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnog blagdana utvrđenog zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja, kada je upućen na osnovi odluke poslodavca,
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje zaposlenika.

Članak 35.

Za vrijeme bolovanja do 42 dana za koje naknadu plaće isplaćuje poslodavac iz svojih sredstava zaposlenik ima pravo na naknadu plaće najmanje u visini 80 % njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka kada je zaposlenik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu ima pravo na naknadu plaće u visini 100 % njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Ostala materijalna prava zaposlenika

Članak 36.

Poslodavac će svakom zaposleniku osigurati o svom trošku sistematski preventivni zdravstveni pregled najmanje jedanput u dvije godine.

Sistematski pregled iz stavka 1. ovoga članka nije liječnički pregled u smislu članka 22. stavka 2. Zakona o radu, pa se stoga ne provodi prije početka rada na poslovima određenog radnog mesta, niti je obvezan za zaposlenika.

Članak 37.

Zaposlenik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenika u iznosu od	11.000 kn
- smrti člana uže obitelji zaposlenika u iznosu od	3.000 kn
- nastanka invalidnosti zaposlenika u iznosu od	2.500 kn
- nabavke medicinskih pomagala ili pokrića participacije pri kupnji lijekova, ako je zaposlenik na bolovanju dužem od 90 dana, godišnje u visini do	2.500 kn

Zaposlenik ima pravo na potporu za rođenje dijeteta u bruto iznosu od 2.500 kn jednokratno za svako dijete. U slučaju da oba roditelja rade kod poslodavca, pravo na potporu ostvaruje samo jedan roditelj.

Članak 38.

Zaposleniku pripada pravo na jednokratni dodatak na plaću (regres) za korištenje godišnjeg odmora u bruto iznosu od najmanje 1.700 kn.



Dodatak iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se najkasnije do 30. lipnja za tekuću godinu.

Članak 39.

Zaposlenik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupne neprekidne godine rada kod poslodavca za:

10 godina u iznosu od	- 1.750 kn
15 godina u iznosu od	- 2.400 kn
20 godina u iznosu od	- 3.100 kn
25 godina u iznosu od	- 3.750 kn
30 godina u iznosu od	- 4.350 kn
35 godina u iznosu od	- 5.250 kn
40 godina u iznosu od	- 6.000 kn
45 godina u iznosu od	- 7.000 kn

U neprekidne godine rada kod poslodavca iz stavka 1. ovoga članka ubrajaju se i neprekidne godine rada u s poslodavcem povezanim društvu ako nema prekida rada između radnog odnosa zaposlenika u povezanim društvima i kod poslodavca.

Članak 40.

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

Članak 41.

Poslodavac je obvezan zaposleniku za svako dijete mlađe od 15 godina (na dan darivanja tekuće godine), koje preko njega ostvaruje zdravstvenu zaštitu, u povodu božićnih blagdana isplatiti iznos od 600 kn.

Članak 42.

Poslodavac je obvezan za božićne blagdane svakom zaposleniku isplatiti iznos u bruto iznosu od najmanje 2.000 kn.

Članak 43.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesecne odnosno pojedinačne karte.

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

Naknadu troškova prijevoza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac isplaćuje zaposleniku zajedno s plaćom. Pravo na naknadu troškova prijevoza nemaju zaposlenici kojima je na korištenje u privatne svrhe dodijeljen službeni automobil, zaposlenici kojima je službeni automobil dodijeljen kao sredstvo rada i koji rad ne obavljaju u sjedištu ili na nekoj drugoj lokaciji poslodavca, kao ni zaposlenici koji objektivno nemaju potrebe za korištenjem prijevoza iz razloga što stanuju u blizini sjedišta ili druge lokacije poslodavca na kojoj rade. Smatra se da zaposlenik stanuje u blizini lokacije poslodavca na kojoj radi ako od njegove adrese stanovanja do

poslodavčeve lokacije na kojoj radi i od lokacije pa do adrese stanovanja ima barem jedna stanica javnog prijevoza u jednom i drugom smjeru, osim ako je zaposlenik invalid prema propisima o socijalnoj skrbi i prijevoz mu je nužan i za male udaljenosti.

Pravo na naknadu troškova prijevoza nemaju niti zaposlenici koji za dolazak na posao imaju organizirani prijevoz od strane poslodavca, ako je to jedini prijevoz koji koriste.

Članak 44.

Zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji ima pravo:

- na naknadu prijevoznih troškova u visini stvarnih izdataka, dnevnicu u visini 170 kn,
- naknadu punog iznosa hotelskog računa za noćenje prema politici putovanja poslodavca.

Za službeno putovanje koje traje manje od 8 sati zaposlenik nema pravo na dnevnicu.

Za službeno putovanje duže od 8, a kraće od 12 sati zaposlenik ima pravo na polovinu dnevnice, a za službeno putovanje koje traje duže od 12 sati zaposlenik ima pravo na puni iznos dnevnice.

Troškovi i dnevnice za službena putovanja u inozemstvo obračunavaju se na način kako je to propisano za korisnike državnog proračuna.

Članak 45.

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, poslodavac treba nadoknaditi troškove u visini 2,00 kune po prijeđenom kilometru.

VI. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost zaposlenika za štetu uzrokovanu poslodavcu

Članak 46.

Zaposlenik odgovara za štetu koju uzrokuje poslodavcu namjerno ili zbog krajne nepažnje za vrijeme radnog vremena.

Regresna odgovornost zaposlenika

Članak 47.

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

Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu zaposleniku

Članak 48.

Poslodavac odgovara zaposleniku 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 49.

Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

VIII. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 50.

Poslodavac je dužan važne odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti zaposlenika obvezatno dostaviti zaposleniku u pisanom obliku, s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku.

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

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

Kada je zaposleniku izdano pisano upozorenje iz članka 111. stavka 1. Zakona o radu, takovo upozorenje može biti temelj za otkazivanje ugovora o radu skrivenim poнаšanjem samo ako zaposlenik ponovo prekrši neku obvezu iz radnog odnosa unutar razdoblja od dvije godine od dana kada je upozorenje izdano.

Izuzetno od prethodnog stavka to upozorenje može biti razlogom otkaza ugovora o radu ako je zaposleniku umjesto otkazivanja ugovora o radu izdano još jedno upozorenje.

Članak 51.

Ako zaposlenik 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:

rok	<i>neprekidno trajanje radnog odnosa</i>
dva tjedna	manje od godinu dana
mjesec dana	godinu dana
dva mjeseca	dvije godine
tri mjeseca	pet godina
četiri mjeseca	deset godina
pet mjeseci	petnaest godina
šest mjeseci	dvadeset godina

Ako zaposlenik na zahtjev poslodavca prestane radići prije isteka otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

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

Članak 52.

Zaposlenik kojem je otkazan ugovor o radu primjenom programa zbrinjavanja viška zaposlenika i u slučaju po-

slovno ili osobno uvjetovanog otkaza ima pravo na otpremninu najmanje u iznosu od jedne polovine prosječne mjesечne bruto plaće, isplaćene zaposleniku u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu neprekidnog rada kod poslodavca. Otpremninu iz stavka 1. ovoga članka poslodavca isplaćuje u roku 15 dana od dana prestanka ugovora o radu. U neprekidne godine rada kod poslodavca iz stavka 1. ovoga članka ubrajaju se i neprekidne godine rada u s poslodavcem povezanom društvu ako nema prekida rada između radnog odnosa zaposlenika u povezanom društvu i kod poslodavca.

Zaposlenici kojima je kod poslodavca ili kod društva koji je s poslodavcem povezano društvo isplaćena otpremnina, ako se ponovno zaposle kod poslodavca, za isplatu otpremnine u skladu s odredbama ovog Kolektivnog ugovora u godine rada kod poslodavca ubrajaju se samo navršene godine rada nakon ponovnog zaposlenja

Članak 53.

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

- od 35.000,00 kuna ako je u radnom odnosu kod poslodavca neprekidno proveo manje od 5 godina,
- 8 prosječnih mjesечnih bruto plaća zaposlenika poslodavca, isplaćenih u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, ako je u radnom odnosu kod poslodavca neprekidno proveo od 5 do 10 godina,
- 12 prosječnih mjesечnih bruto plaća zaposlenika poslodavca, isplaćenih u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, ako je u radnom odnosu kod poslodavca neprekidno proveo od 10 do 15 godina,
- 15 prosječnih mjesечnih bruto plaća zaposlenika poslodavca, isplaćenih u 3 mjeseca prije sporazumno prestanka ugovora o radu, ako je u radnom odnosu kod poslodavca neprekidno proveo od 15 do 20 godina,
- 18 prosječnih mjesечnih bruto plaća zaposlenika poslodavca, isplaćenih u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, ako je u radnom odnosu kod poslodavca neprekidno proveo preko 20 godina
- 21 prosječne mjesечne bruto plaće zaposlenika poslodavca, isplaćene u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, ako je u radnom odnosu kod poslodavca neprekidno proveo preko 25 godina
- 24 prosječne mjesечne bruto plaće zaposlenika poslodavca, isplaćene u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, ako je u radnom odnosu kod poslodavca neprekidno proveo preko 30 godina,
- 27 prosječnih mjesечnih bruto plaća zaposlenika poslodavca, isplaćenih u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, ako je u radnom odnosu kod poslodavca neprekidno proveo preko 35 godina.

U neprekidne godine rada kod poslodavca iz stavka 1. ovoga članka ubrajaju se i neprekidne godine rada u s



poslodavcem povezanom društvu ako nema prekida rada između radnog odnosa zaposlenika u povezanom društvu i kod poslodavca. Zaposlenici kojima je kod poslodavca ili kod društva koji je s poslodavcem povezano društvo isplaćena otpremnina, ako se ponovno zaposle kod poslodavca, za isplatu otpremnine u skladu s odredbama ovog Kolektivnog ugovora u godine rada kod poslodavca ubrajaju se samo navršene godine rada nakon ponovnog zaposlenja. Otpremnинu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan isplatiti u roku 15 dana od dana prestanka ugovora o radu.

Članak 54.

Zaposleniku kod kojeg postoji invalidnost (smanjena radna sposobnost) kao posljedica ozljede na radu, odnosno profesionalne bolesti, ima pravo na otpremnину najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inačе pripadao.

IX. SUDJELOVANJE ZAPOSLENIKA U ODLUČIVANJU

Članak 55.

Ovim se ugovorom utvrđuje da SINDIKAT ima ovlasti radničkog vijeća utvrđene Zakonom o radu. SINDIKAT će u roku od 15 dana od dana potpisa ovog kolektivnog ugovora obavijestiti poslodavca tko su sindikalni povjerenici koji će zastupati SINDIKAT u izvršavanju prava i obveze iz stavka 1. ovoga članka. Sindikalni povjerenici iz stavka 2. ovoga članka tijekom obavljanja dužnosti oslobođeni su od obveze rada uz naknadu plaće kao da su radili ako sindikat čiji su oni povjerenici okuplja najmanje 25% sindikalno organiziranih radnika zaposlenih kod poslodavca. Pisanim sporazumom pobliže se uređuju uvjeti za rad SINDIKATA s osnova preuzimanja uloge radničkog vijeća. Taj sporazum SINDIKAT i poslodavac sklopit će u roku od 30 dana od dana sklapanja ovog ugovora.

Članak 56.

Poslodavac je dužan nacrte odluka o kojima se mora savjetovati te za koje mu je potrebna suglasnost, SINDIKAT dostaviti u pisnom obliku.

Uz obvezu savjetovanja, poslodavac je dužan dostaviti SINDIKATU i odluke o rasporedu radnog vremena kojima se utvrđuje smjenski rad nakon njihova usvajanja.

X. UVJETI SINDIKALNOG DJELOVANJA

Članak 57.

Polazeći od slobode SINDIKATA da samostalno odlučuje o načinu zastupanja zaposlenika kod poslodavca i posebnoj zaštiti sindikalnih povjerenika od otkaza, sindikat koji ima članove zaposlene kod poslodavca može imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih predstav-

nika i povjerenika koji će ga zastupati kod poslodavca u skladu s ovlastima utvrđenim ovim ugovorom, statutom sindikata i zakonom.

O izboru jednog ili više sindikalnih predstavnika ili povjerenika koji zastupaju SINDIKAT kod poslodavca, SINDIKAT je dužan pravovremeno obavijestiti poslodavca

Članak 58.

Poslodavac je dužan osigurati SINDIKATU mogućnost da se u okviru prijamnog seminara predstavi novim zaposlenicima i to u trajanju od najmanje 15 minuta.

Članak 59.

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.

SINDIKAT mora poslodavcu dostaviti popis sindikalnih povjerenika pogona i poslovnih jedinica u roku od 30 dana od dana početka primjene ovoga kolektivnog ugovora.

Članak 60.

SINDIKAT djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima. SINDIKAT je dužan u redovnim uvjetima djelovati na način da ne utječu na umanjenje rezultata poslovanja poslodavca, odnosno da svojom aktivnošću ne nanose štetu njezinu poslovanju.

Članak 61.

Predsjednik Uprave ili Direktor, odnosno druga ovlaštena osoba, je dužna primiti i saslušati sindikalnog predstavnika ili povjerenika, kad on to zatraži ili prema dogovoru.

XI. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 62

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

Članak 63.

Mirovno vijeće provodi postupak mirenja.

Mirovno vijeće ima 3 člana.

Svaki potpisnik ovoga kolektivnog ugovora imenuje po jednog člana, dok predsjednika mirovnog vijeća imenuju sporazumno.

Mirovno vijeće donosi poslovnik o radu mirovnog vijeća.



Članak 64.

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

Članak 65.

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

Članak 66.

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 67.

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

Mirovno vijeće sastavit će pisani prijedlog nagodbe.

Članak 68.

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.

XII. ŠTRAJK

Članak 69.

Ako postupak mirenja nije uspio, SINDIKAT ima pravo na štrajk, i provesti ga radi zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa zaposlenika, svojih članova. Dozvoljen je štrajk solidarnosti, odnosno druge metode sindikalne podrške, zahtjevima hrvatskog radništva, odnosno zaposlenicima u drugim djelatnostima.

Štrajk solidarnosti, odnosno druge metode sindikalne podrške, zahtjevima hrvatskog radništva, odnosno zaposlenicima u drugim djelatnostima provest će se na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja poslodavca i uz čuvanje interesa poslodavca. Za organizaciju i provedbu štrajka SINDIKAT koristi sindikalna pravila o štrajku.

Članak 70.

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

Članak 71.

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

Članak 72.

Štrajkom rukovodi štrajkaški odbor sastavljen od pred-

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

Članak 73.

Organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku sukladno odredbama Zakona o radu, ovoga kolektivnog ugovora i sindikalnim pravilima ne predstavlja povredu ugovora o radu. Zaposlenici 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 74.

Poslodavac 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 isključenja s rada protivno odredbama Zakona o radu i ovoga kolektivnog ugovora.

XIII. SOCIJALNI MIR

Članak 75.

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

XIV. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 76.

Za tumačenje i praćenje primjene ovoga 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 15.04.2013. do 14.04.2014, a poslodavac drugog predsjednika za razdoblje od 15.04.2014. do 15.04.2015. Komisija donosi poslovnik o radu uskladen s ovim 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.

XV. IZMJENE, DOPUNE, OTKAZ, OBNOVA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 77.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga ugovora.



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

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga ugovora mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

Članak 78.

Svaka strana može otkazati ovaj ugovor.

Otkazni rok je tri mjeseca od dana dostave otkaza druge strani. Strana koja je otkazala ovaj ugovor dužna je pokrenuti nove kolektivne pregovore za vrijeme trajanja otkaznog roka.

Članak 79.

Strane će započeti pregovore o obnovi ovoga ugovora najmanje 30 dana prije isteka roka na koji je sklopljen. Strane su suglasne da će razgovore o eventualnoj promjeni minimalne cijene rada otpočeti i prije roka iz stavka 1. ovoga članka ukoliko stopa inflacije na godišnjoj razini bude viša od 5% prema objavljenim podacima Državnog zavoda za statistiku za pojedinu kalendarsku godinu.

XVI. PRIJELAZNE ODREDBE

Članak 80.

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

ZA NOVI SINDIKAT PLIVE
Predsjednik

Davorin Medved

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

Aleksandra Dučkić

XVII. TRAJANJE I PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 81.

Ovaj ugovor sklapa se za razdoblje od 2 godine.

Ovaj ugovor smatra se sklopljenim kad ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana, ali se odredba članka 32. stavka 2. primjenjuje od 01.04.2013.godine.

XVIII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 82.

Poslodavac će povećati ukupnu godišnju masu bruto plaća za 3%. Povećanje iz prethodnog stavka rasporedit će se kroz povećanja pojedinačnih plaća od 01.04. 2013. godine onim zaposlenicima kojima je to utemeljeno na procjeni učinka u skladu s relevantnim Tevinim pravilima.

Članak 83.

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

Članak 84.

Ovaj ugovor evidentirat će se pri nadležnom ministarstvu Republike Hrvatske i objaviti u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 85.

Ovaj ugovor sastavljen je u šest istovjetnih primjeraka od kojih poslodavac zadržava dva, SINDIKAT dva, dok se dva primjerka dostavljaju nadležnom ministarstvu radi evidentiranja.

ZA PLIVU HRVATSKA d.o.o.
Predsjednik Uprave

Tihomir Orešković, MBA



"SLUŽBENI GLASNIK"
PLIVE HRVATSKA d.o.o.
Izdaje: PLIVA HRVATSKA d.o.o.,
sa sjedištem u Zagrebu,
Prilaz baruna Filipovića 25

Izlazi po potrebi.
Za izdavača: Sanja Fressl
Lektor: Drijenka Pandžić Kuljić