

PLIVA HRVATSKA d.o.o., Zagreb, Prilaz baruna Filipovića 25

(u dalnjem tekstu: poslodavac)

i

reprezentativni 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 14.04.2015. godine sljedeći

**KOLEKTIVNI UGOVOR O IZMJENAMA I DOPUNAMA
KOLEKTIVNOG UGOVORA**

Članak 1.

Stranke suglasno utvrđuju da su dana 15.04.2013. godine sklopile Kolektivni ugovor.

Članka 2.

U Kolektivnom ugovoru iz članka 1., u članku 2. stavku 1. zagrada i tekst u zagradi brišu se.

Članak 3.

U članku 4. stavak 2. briše se.

Članak 4.

U članku 5. stavak 3. briše se.

Članak 5.

Članak 8. mijenja se i glasi:

„Za vrijeme trajanja ovog Kolektivnog ugovora puno radno vrijeme zaposlenika se u svakoj kalendarskoj godini preraspodjeljuje na način da zaposlenici 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 stavka 2. ovoga članka radno vrijeme zaposlenika proizvodnih pogona u kojima se odvija kontinuirani proces proizvodnje, kao i zaposlenika koji rade na održavanju tih pogona kada je to potrebno, u tjednu u kojem traje duže od punog radnog vremena može trajati duže od 48 sati, ali ne duže od 56 sati prema tjednom smjenskom rasporedu koji utvrđuje poslodavac.

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

Ukoliko je potrebno da, osim u slučaju predviđenom stavkom 3. ovoga članka, svi ili samo određeni zaposlenici neke OJ 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

prekovremeni 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.“

Članak 6.

Iza članka 8. dodaje se novi članak 8.a koji glasi:

„Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.“

Članak 7.

U članku 11. dodaje se stavak 3. koji glasi:

„Izuzetno od stvaka 2. ovoga članka, u slučaju kada zaposlenik mijenja smjenski ritam, tjedni odmor može trajati i manje od 48 sati, ali ne manje od 24 sata, s time da se promjena smjenskog ritma ne može utvrditi na način da se zaposleniku u novom ciklusu smjenskog rada utvrdi početaka rada u prvoj smjeni ako je prethodni ciklus završio u noćnoj smjeni. U ovom slučaju o promjeni smjenskog ritma zaposlenike se mora obavijestiti najmanje 5 radnih dana prije.“

Članak 8.

U članku 15. stavak 3. mijenja se tako da glasi:

„Za utvrđivanje ukupnog trajanja godišnjeg odmora u tjednima zaposlenika kojima je zbog rada u kontinuiranoj proizvodnji tjedni raspored radnog vremena različit u pojedinim tjednima, 5 radnih dana predstavlja 1 tjedan.“

Članak 9.

U članku 16. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

„Izuzetno od stvaka 1. ovoga članka, poslodavac ne mora udovoljiti zahtjevu zaposlenika iz stvaka 1. ovoga članka ako to nije moguće zbog procesa rada ili nastanka štete za poslovanje. U tom slučaju poslodavca je dužan radniku omogućiti korištenje dva tjedna godišnjeg odmora u neprekidnom trajanju, odnosno zaposleniku koji radi u smjenama u kontinuiranoj proizvodnji (četverosmjenski) u trajanju od najmanje njegova dva radna ciklusa.“

Članak 10.

Članak 21. mijenja se i glasi:

„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 supružnika, životnog partnera, 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, supružnika srodnika u pravoj liniji i roditelja supružnika, životnog partnera i osobe koja sa zaposlenikom živi u izvanbračnoj zajednici,
- 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 nepogode,

- i) 5 dana u slučaju teške bolesti supružnika, životnog partnera, srodnika po krvi u pravoj liniji i njihovih supružnika, 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 11.

U članku 23. Stavku 2. alineja 3. briše se.

Članak 12.

Iza članka 34. dodaje se novi članak 34.a koji glasi:

„Zaposlenik ima pravo odbiti raditi ako procijeni da mu prijeti neposredna opasnost za život i zdravlje zbog toga što nisu poduzete propisane mjere zaštite na radu.

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka zaposlenik zbog toga ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika 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.

Zaposlenik koji odbije raditi u skladu s odredbom stavka 1. ovoga članka dužan je o tome obavijestiti rukovoditelja svoje OJ (ovlaštenika) te svojeg povjerenika radnika za zaštitu na radu.“

Članak 13.

Iza članka 36. dodaje se novi članak 36.a koji glasi:

„Zaposlenici imaju pravo na napitke (čaj i mineralnu vodu) prema kriterijima utvrđenim u Prilogu I ovoga kolektivnog ugovora, sve dok obavljaju poslove za koje je to pravo utvrđeno.“

Članak 14.

U članku 38. dodaje se stavak 3. koji glasi:

„Izuzetno od stavka 1. ovoga članka zaposleniku koji u određenoj godini ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora jednokratni dodatak na plaću iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se u umanjenom iznosu razmjerno broju dana godišnjeg odmora na koji ima pravo, odnosno koji je koristio ako zbog prestanka radnog odnosa nije iskoristio cijeli broj dana razmjernog dijela godišnjeg odmora.“

Članak 15.

U članku 43. stavku 5. između riječi: „zaposlenik“ i riječi: „stanuje“ umeće se riječ: „ne“.

Članak 16.

U članku 44. stavak 4. mijenja se i glasi:

„Troškovi i dnevnice za službena putovanja u inozemstvo obračunavaju se na način utvrđen internim aktima poslodavca.“

Članak 17.

Iza članka 45. dodaju se članci 45.a i 45.b koji glase:

„Članak 45.a

„Poslodavac se obvezuje da će, vodeći računa o potrebama poslovanja i procesa rada, omogućiti zaposlenicima, koji duže vrijeme obavljaju poslove s otežanim uvjetima rada u izmjenljivom ritmu rada (smjene), promjenu radnog mesta kako bi obavljali poslove bez izmjenljivog ritma rada i izvan izravnog štetnog utjecaja raznih agensa u skladu s njihovim sposobnostima.

Članak 45.b

Zaposlenika kojem nedostaje najviše pet godina života ili mirovinskog staža do ispunjenja uvjeta za mirovinu, a koji prema ocjeni ugovornog liječnika specijalista medicine rada zbog biološki uvjetovane umanjene psihofizičke sposobnosti ne može više obavljati poslove svojega radnog mjesto, poslodavac može oslobođiti od obveze rada do ispunjenja uvjeta za mirovinu.
U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, kada je zaposlenik oslobođen od obveze rada ima pravo na naknadu plaće u skladu s člankom 34. ovog ugovora.“

Članak 18.

U članku 50. stavak 3. mijenja se i glasi:

„Kada je zaposleniku izdano pisano upozorenje u skladu s odredbama Zakona o radu, takovo upozorenje može biti temelj za otkazivanje ugovora o radu skriviljenim ponašanjem samo ako zaposlenik ponovo prekrši neku obvezu iz radnog odnosa unutar razdoblja od dvije godine od dana kada je upozorenje izdano.“

Članak 19.

U članku 52. stavak 1. mijenja se i glasi:

„Zaposlenik kojem je otkazan ugovor o radu poslovno ili osobno uvjetovanim otkazom ima pravo na otpremnину najmanje u iznosu od jedne polovine prosječne mjesecne bruto plaće, isplaćene mu u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu neprekidnog rada kod poslodavca.“

Članak 20.

Članka 56. mijenja se i glasi:

„O odlukama iz članka 7. stavka 2. i uputama koje se donose kao pravila zaštite na radu, a koje utvrđuju organizaciju i detaljan način provedbe pojedinih obveza utvrđenih propisima i internim aktima poslodavca, poslodavac se ne mora prethodno savjetovati sa SINDIKATOM, već je dužan te odluke, odnosno upute dostaviti SINDIKATU na znanje nakon njihova usvajanja i/ili donošenja. U svim ostalim slučajevima poslodavac je dužan nacrte odluka o kojima se mora prethodno savjetovati sa SINDIKATOM, odnosno za donošenje kojih mu je potrebna prethodna suglasnost SINDIKATA, dostaviti SINDIKATU u pisanom obliku.“

Članak 21.

U članku 76. stavak 4. mijenja se i glasi:

„Predsjednika komisije naizmjenično biraju prvo SINDIKAT, a potom poslodavac. Predsjednik komisije bira se za razdoblje od godine dana.“

Članak 22.

U članku 81. stavak 1. mijenja se i glasi:

„Ovaj ugovor sklapa se za razdoblje do 15.04.2017. godine.“

Članak 23.

Članak 82. mijenja se i glasi:

„Poslodavac će u 2015. godini povećati ukupnu godišnju masu bruto plaća za 2%.


Povećanje iz prethodnog stavka rasporedit će se kroz povećanja pojedinačnih plaća 01.04. 2015. godine onim zaposlenicima kojima je to utemeljeno na procjeni učinka u skladu s relevantnim Tevinim pravilima.

Pod uvjetom da se u proračunu za 2016. godinu osiguraju dostatna sredstva za povećanje ukupne godišnje mase plaća, minimalna cijena rada iz članka 27. stavka 2. ovog ugovora povećat će se od 01.04.2016. godine za 1,5%.“

Članak 24.

Sve ostale odredbe Kolektivnog ugovora iz članka 1. ostaju na snazi kao nepromijenjene.

Prijelazne i završne odredbe

Članak 25.

Danom potpisa ovog ugovora prestaje se primjenjivati Kolektivni ugovor o zaštiti na radu sklopljen između stranaka 15.04.2013. godine.

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

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 NOVI SINDIKAT PLIVE



ZA PLIVU HRVATSKA d.o.o.



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



Direktorica Ljudskih potencijala

Blagica Petrovac Šikić, MBA