

KOLEKTIVNI UGOVOR

Hospira Zagreb d.o.o.

Prudnička cesta 60
10291 Prigorje Brdovečko

Hospira Zagreb d.o.o. (u daljnjem tekstu Hospira)

i

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

NOVI SINDIKAT PLIVA
(u daljnjem tekstu: Sindikat)

sklopili su dana 08.02.2021. godine sljedeći

KOLEKTIVNI UGOVOR

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 Hospiri. 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 2.

Hospira će obvezati novoosnovana društva, koja će eventualno nastati izdvajanjem iz Hospire da nastave na radnike primjenjivati najmanje ovaj kolektivni ugovor.

Članak 3.

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

Hospira, u smislu ovoga kolektivnog ugovora je Hospira Zagreb d.o.o. za razvoj, proizvodnju i promet lijekova i farmaceutskih proizvoda, 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 HOSPIRA d.o.o. pojedino pravo radnika bilo manje od prava koja proizlaze iz ovoga kolektivnog ugovora.

Članak 5.

U slučaju statusne promjene Hospire, Hospira je obvezna primjenjivati ovaj kolektivni ugovor na radnike do primjene novoga kolektivnog ugovora, a najduže godinu dana od trenutka nastanka statusne promjene.

Ako se promjeni osoba ili pravni položaj Hospire, npr. zbog prodaje, spajanja, pripajanja, podjele, promjene oblika trgovačkog društva i sl., svi ugovori o radu prenose se na novoga poslodavca.

Članak 6.

Hospira je suglasna da će obvezati novog poslodavca, odnosno novoosnovana društva nastala izdvajanjem od Hospire, da radnicima priznaje radni staž ostvaren kod Hospire kao staž ostvaren u novoosnovanom društvu za ostvarivanje prava koja su vezana uz neprekidano trajanje rada kod novosnovanog društva (otpremnina, jubilarna nagrada i dr.).

Članak 7.

HOSPIRA d.o.o. može za društva osnovana od dana primjene ovog Kolektivnog ugovora pronaći strateškog partnera.

HOSPIRA d.o.o. će odabrati strateškog partnera vodeći računa o uspješnom daljnjem razvoju društva osnovanog od dana ovog Kolektivnog ugovora.

Za bitna pitanja za gospodarski i socijalni položaj radnika obavezno je savjetovanje sa Sindikatima, prije sklapanja kupoprodajnog ugovora.

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 Hospira, ako je to potrebno zbog smjenskog rada, procesa rada i drugih opravdanih razloga. Dnevni raspored radnog vremena određuje Hospira pisanom odlukom, uz savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeća. Hospira mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Prekovremeni rad

Članak 10.

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

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno. Radnik koji radi u punom i nepunom radnom vremenu i uz suglasnost svog poslodavca, odnosno poslodavaca, radi i u dopunskom radu, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 11.

Puno radno vrijeme može se preraspodijeliti u skladu s pisanim sporazumom između sindikalnog povjerenika koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća i Hospire. Sporazumom iz stavka 1. ovog članka se može predvidjeti da:

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

III. NOĆNI RAD

Članak 12.

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 radnik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.

IV. ODMORI I DOPUSTI

Članak 13.

Radnik koji radi najmanje 6 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.

Članak 14.

Radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od 12 sati neprekidno.
Radnik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom u trajanju od 24 sata neprekidno kojem se pribraja dnevni odmor, a ako je prijeko potrebno da radi nedjeljom, Hospira mu mora osigurati korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Najkraće trajanje godišnjeg odmora

Članak 15.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna odnosno najmanje 20 radnih dana.

Razdoblje isplate naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 16.

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

Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 17.

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 18.

Radnik ima pravo na razmjerni godišnji odmor u skladu s odredbama Zakona o radu.

Godišnji odmor od 20 dana uvećava se prema sljedećim pojedinačno određenim mjerilima:

1. s obzirom na dužinu ukupnog radnog staža:
 - više od 3 godine do 5 godina – 1 dan
 - od 5 godina do 8 godina – 2 dana
 - od 8 godina do 11 godina – 3 dana
 - od 11 godina do 20 godina – 4 dana
 - više od 20 godina – 5 dana

2. s obzirom na dužinu radnog staža u Hospiri:

- više od 3 godine do 5 godina – 1 dan
- od 5 godina do 8 godina – 2 dana
- od 8 godina do 11 godina – 3 dana
- od 11 godina do 20 godina – 4 dana
- više od 20 godina – 5 dana

3. S obzirom na posebne socijalne uvjete

- profesionalno oboljeli radnici - 6 radnih dana
- radnici koji zbog utvrđene invalidnosti rade skraćeno radno vrijeme - 3 radna dana
- radnicima s tjelesnim oštećenjima od 50% - 4 radna dana
- samohranom roditelju kod kojeg 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 radnika utvrđen prema kriterijima iz ovoga članka ne može preći maksimum od 30 radnih dana, osim za radnike koji imaju povećanje dana godišnjeg odmora, s obzirom na posebne socijalne uvjete.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 19.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s poslodavcem drukčije ne dogovori. Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, jedan dio u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno, mora mu biti omogućeno koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna. Preostali dio godišnjeg odmora, u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz prethodnog stavka ovog članka, radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine. Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 20.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo koristiti do 30. lipnja iduće godine. Iznimno od stavka 1. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa

Članak 21.

Prilikom prestanka ugovora o radu, Hospira je dužna radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 22.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja izvanrednih zadataka, ako se radnika ne može zamijeniti drugim radnikom (po nalogu direktora OJ).

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 23.

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

Članak 24.

Raspored korištenja godišnjih odmora radnika utvrđuje Hospira.

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

Ugovaranje samostalnosti

Članak 25.

Samostalnost u određivanju trajanja i rasporeda dnevnog i tjednog radnog vremena, noćnog rada, određivanju stanki, te korištenju dnevnog i tjednog odmora može se ugovoriti sa zaposlenicima:

1. kojima radno vrijeme nije moguće mjeriti i unaprijed odrediti, odnosno koji rade na globalnim projektima i/ili odgovaraju i raportiraju globalnim funkcijama i/ili organizacijskim jedinicama drugih društava unutar Pfizer grupe te su njihovi izravno nadređeni menadžeri zaposlenici nekog drugog društva unutar Pfizer grupe.
2. koji imaju status rukovodeće osobe (direktor ili rukovoditelj)

Planiranje i korištenje godišnjeg odmora zaposlenika koji imaju ugovorenu samostalnost

Članak 26.

Zaposlenici koji imaju ugovorenu samostalnost u određivanju trajanja i rasporeda dnevnog i tjednog radnog vremena, noćnog rada, određivanju stanki, te korištenju dnevnog i tjednog odmora, godišnji odmor planiraju i koriste samostalno.

Zaposlenici iz stavka 1. ovoga članka godišnji odmor moraju planirati i iskoristiti prema zakonom utvrđenim pravilima.

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 za slučaj smrti supruga, djeteta, roditelja, brata, sestre, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, očuha, maćehe, posvojitelja, osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osobe koja sa radnikom živi u vanbračnoj zajednici.
- c) 2 dana za slučaj poroda supruge i za slučaj posvojenja djeteta
- d) 3 dana za slučaj smrti djeda, bake, unuka i 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) 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, maćehe, posvojitelja, osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osobe koja sa radnikom živi u vanbračnoj zajednici
- i) 1 dan za dobrovoljno davanje krvi,
- j) 1 dan za prvi dan škole djeteta koje polazi u prvi razred osnovne škole.

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.

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

Hospira može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust i preko 30 dana u slijedećim slučajevima:

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

Članak 30.

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

V. PLAĆE

Članak 31.

Plaća radnika se sastoji od:

1. osnovne bruto plaće,
2. ostalih primanja na koje radnik ima pravo prema odredbama ovoga kolektivnog ugovora.

Razdoblje isplate plaće

Članak 32.

Plaća se isplaćuje jedan puta mjesečno, do 15.-og u mjesecu za rad obavljen u prethodnom mjesecu. Hospira je dužna, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Članak 33.

Osnovna plaća iz čl. 28 uvećava se :

- za rad noću 50%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad nedjeljom 50%
- za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni 10%
- za rad subotom, osim u slučaju kad se subotom odrađuje dan radi spajanja s drugim neradnim danom 30%
- za rad na blagdane utvrđene zakonom, i Uskrs 50%

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

Naknade plaće

Članak 34.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove osnovne plaće 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 Hospire
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika.

Članak 35.

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 36.

Radnik ima pravo na paušalnu naknadu za topli obrok kako slijedi:

- za 03/2021. do 12/2021. – u mjesečnom iznosu 320,00 kn

- za 01/2022. i dalje – u mjesečnom iznosu 416,00 kn

Naknada iz prethodnog stavka ovog članka isplatit će se radniku zajedno s isplatom plaće za prethodni mjesec, počevši od isplate plaće za 03/2021.

Članak 37.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u bruto iznosu u sljedećim slučajevima:

- 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

- rođenja djeteta radnika u iznosu od - 10.000 kn

Članak 38.

Radniku pripada pravo na jednokratni dodatak na plaću (regres) za korištenje godišnjeg odmora u bruto iznosu od najmanje 1.700,00 kn

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

Članak 39.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupni radni staž kod Poslodavca u iznosu najmanje od za:

10 godina radnog staža u iznosu od - 2.500 kn

15 godina radnog staža u iznosu od - 3.000 kn

20 godina radnog staža u iznosu od - 4.000 kn

25 godina radnog staža u iznosu od - 4.500 kn

30 godina radnog staža u iznosu od - 5.000 kn

35 godina radnog staža u iznosu od - 6.000 kn

40 godina radnog staža u iznosu od - 6.500 kn

45 godina radnog staža u iznosu od - 7.000 kn

Članak 40.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od 8.000,00 kn.

Članak 41.

Hospira je obavezna 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 roditeljima djece sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili s utvrđenim invaliditetom bez obzira na godine djeteta.

Članak 42.

Hospira je obavezna za Božićne blagdane svakom radniku isplatiti iznos u bruto iznosu od najmanje 2.000,00 kn.

Članak 43.

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

Naknadu troškova prijevoza iz stavka 1. ovog članka Hospira nije dužna isplatiti ukoliko Hospira organizira prijevoz radnika, odnosno isplatit će onaj iznos koji je potreban da bi radnik došao do lokacije sa koje Hospira organizira prijevoz.

Naknadu troškova prijevoza iz stavka 1. ovoga članka Hospira treba isplatiti radniku zajedno s plaćom.

Članak 44.

Hospira je za vrijeme trajanja Kolektivnog ugovora dužna s odgovarajućim osiguravajućim društvom sklapati ugovor o osiguranju radnika od 24 sata za ove slučajeve:

- smrt zbog ozljede
- povrede radi nesretnog slučaja

Hospira će informaciju o sklapanju ugovora dostaviti sindikatima u pisanom obliku.

Hospira može organizirati sistematske preglede radnika o svom trošku jednom u 2 godine.

Članak 45.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, Hospira treba nadoknaditi troškove u neoporezivom iznosu prema Pravilniku o porezu na dohodak.

VI. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 46.

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

VII. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 47.

Hospira je dužna važne odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika dostaviti zaposleniku u pisanom obliku, s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku.

Važne odluke iz stavka 1. smatraju se osobito odluke o:

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

Hospira je dužna odluku o otkazu ugovora o radu dostaviti povjereniku sindikata.

Članak 48.

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:

Rok / neprekidno vrijeme radnog odnosa

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

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

Članak 49.

Ako poslodavac zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga namjerava poslovno uvjetovanim otkazom otkazati ugovore o radu dužan je poštivati važeći Zakon o radu.

Članak 50.

Radnik kojem je otkazan ugovor o radu primjenom programa zbrinjavanja viška radnika i u slučaju poslovno ili osobno uvjetovanog otkaza ima pravo na otpremninu prema Zakonu o radu.

Članak 51.

U slučaju nastanka invaliditeta, radniku koji ima rješenje o invalidnosti pripada pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće iz prethodnoga mjeseca prije nastanka invalidnosti, od dana nastanka invalidnosti odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto.

Članak 52.

Hospira je dužna prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini. Ako Hospira propusti dati pisano upozorenje ne može radniku dati otkaz uvjetovan ponašanjem radnika, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

VIII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 53.

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.

IX. INFORMIRANJE

Članak 54.

Hospira je dužna osigurati informacije radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku s pravima i obvezama radničkog vijeća koje su bitne za gospodarski i socijalni položaj radnika, a posebno

- o rezultatima poslovanja,
- 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

X. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 55.

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

Članak 56.

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

Članak 57.

Kod Hospire može djelovati više Sindikata.
Sindikati samostalno odlučuju o načinu zastupanja interesa radnika kod Hospire.

Članak 58.

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

Članak 59.

Hospira se mora savjetovati sa radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom sa pravima i obvezama radničkog vijeća prije donošenja odluke važne za položaj radnika.

Hospira je dužna pravovremeno dostaviti 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,
- donošenju programa zbrinjavanja viška radnika, ako postoji obveza donošenja programa zbrinjavanja
- 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 60.

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

Rukovoditelj je dužan, u skladu s organizacijom rada, omogućiti sindikalnom povjereniku odsustvo s rada u svrhu informiranja i pružanja informacija svojim članovima.

Sindikalni povjerenici imaju pravo na 3 plaćena radna dana godišnje za sindikalno osposobljavanje. Sindikat mora Hospiri dostaviti popis sindikalnih povjerenika u roku od 30 dana od dana početka primjene ovog kolektivnog ugovora.

Članak 61.

Sindikat djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima.

Sindikat je dužan u redovnim uvjetima djelovati na način da ne utječu na umanjenje rezultata poslovanja Hospire, odnosno da svojom aktivnošću ne nanose štetu njenom poslovanju.

Članak 62.

Polazeći od slobode Sindikata da samostalno odlučuje o načinu zastupanja radnika kod Hospire i posebnoj zaštiti sindikalnih povjerenika od otkaza, Sindikat koji ima članove zaposlene kod Hospire može imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih predstavnika i povjerenika koji će ga zastupati kod Hospire 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 Hospire, Sindikat je dužan pravovremeno obavijestiti Hospiru.

Članak 63.

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

Članak 64.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obnašanja dužnosti i 6 mjeseci nakon prestanka te dužnosti, Hospira. može otkazati samo uz prethodnu suglasnost Sindikata.

Članak 65.

Hospira se obvezuje obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu kao i sve administrativne zabrane – otplate kredita koje organizira Sindikat, pod uvjetom da za to ima zakonsku osnovu.

Članak 66.

Hospira se obvezuje da će prilikom odlaska iz Hospire radniku od otpremnine obustaviti i sva nenaplaćena potraživanja od strane Sindikata, ako je prilikom nastajanja obveze takva klauzula sadržana u izvaji radnika i ako je takva obustava u skladu sa zakonom.

XI. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Članak 67.

U slučaju kolektivnog radnog spora između potpisnika ovoga Ugovora, koji nije moguće riješiti sporazumom, provest će se postupak mirenja pod uvjetima i na način propisan općim propisom o radu i njegovim provedbenim pravilnikom.

Ugovorne strane se mogu dogovoriti da se kolektivni radni spor iznese pred arbitražu, čiji sastav, način odlučivanja i rokove za okončanje postupka uređuju posebnim sporazumom.

Ako ugovorne strane dogovore arbitražu, a ne dogovore drukčiji sastav i postupak arbitraže, za sastav arbitraže i arbitražni postupak primijenit će se odredbe općeg propisa o radu koje propisuju arbitražu u slučaju poslova koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

XII. ŠTRAJK

Članak 68.

Ako postupak mirenja nije uspio, Sindikat ima pravo na štrajk, i provesti ga sa svrhom 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 provesti će se na način koji ne šteti djelatnosti poslovanja Hospire i uz čuvanje interesa Hospire. Za organizaciju i provedbu štrajka Sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku.

Članak 69.

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

Članak 70.

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 71.

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

Članak 72.

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 radnike 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 73.

Hospira 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 74.

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

XIV. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOGA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 75.

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 08.02.2021.- 20.01.2022., a HOSPIRA d.o.o. drugog predsjednika od 21.01. - 31.12.2022. godine.

Komisija donosi pravilnik 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.

XV. TRAJANJE I PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 76.

Ovaj kolektivni ugovor se sklapa do 31.12.2022. godine i smatra se da je sklopljen kad ga potpišu ovlašteni predstavnici ugovornih strana.

Članak 77.

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu 08.02.2021. godine.

Članak 78.

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

Članak 79.

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

XVI. IZMJENE, DOPUNE, OTKAZ, OBNOVA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Članak 80.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga kolektivnoga ugovora.
Prijedlog izmjena i dopuna iz stavka 1. ovoga članka mora biti podnesen u pisanom obliku i obrazložen.
Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga kolektivnog ugovora 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 81.

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.

Članak 82.

Strane će započeti pregovore o obnovi ovoga kolektivnog ugovora najmanje 30 dana prije isteka roka na koji je sklopljen.
Stranke su suglasne da će razgovore o eventualnom linearnom povećanju plaće za sve zaposlenike otpočeti i prije roka iz stavke 1. ovog članka u slučaju inflacije veće od 3%.
Sindikato može pokrenuti pregovore o ostalim materijalnim pravima radnika iz ovog Kolektivnog ugovora u slučaju povećanja neoporezivih iznosa materijalnih prava radnika unutar mjesec dana od promjene poreznih propisa.
Stranke su suglasne da mogu i ranije pokrenuti pregovore o visini plaće radnika ili drugim materijalnim pravima, na obrazloženi prijedlog poslodavca ili sindikata.

Članak 83.

Ako pružatelj usluga kantine otkaže ugovor o pružanju usluga zbog premalog broja korisnika odnosno zbog neisplativosti, poslodavac, u cilju zadržavanja usluge toplog obroka u kantini s postojećim ili novim pružateljem usluga, ima pravo prestati primjenjivati odredbu o naknadi iz članka 36. i donijeti odluku o subvencioniranju toplog obroka po uzoru na odluku koja je bila na snazi prije stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora. Ako poslodavac ne uspije zadržati postojećeg odnosno pronaći novog pružatelja usluga, nastavit će isplaćivati naknadu iz članka 36.

XVII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 84.

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

Članak 85.

Ovaj kolektivni ugovor sastavljen je u pet istovjetnih primjeraka od kojih Sindikat zadržava dva primjerka, Hospira jedan primjerak, dok se dva primjerka dostavljaju nadležnom tijelu registracije ovog kolektivnog ugovora.

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



Aleksandra Dučić

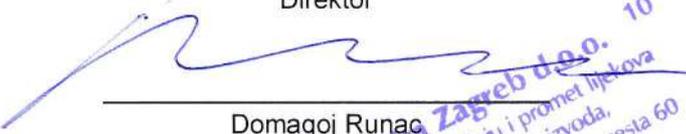
NOVI SINDIKAT PLIVE
Predsjednik



Davorin Medved

HOSPIRA ZAGREB d.o.o.

Direktor



Domagoj Runac

Hospira Zagreb d.o.o. 10
za razvoj, proizvodnju i promet lijekova
i farmaceutskih proizvoda,
Prigorje Brdovečko, Prudnička cesta 60

